

**PENGARUH PERSEPSI KEADILAN KOMPENSASI DAN KEPUASAN
KERJA GURU TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU DI SMA
NEGERI 1 WERU KABUPATEN SUKOHARJO TAHUN 2015**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan



**Disusun oleh :
Suparno Prihatin
10404241030**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

2016

PERSETUJUAN

**SKRIPSI
PENGARUH PERSEPSI KEADILAN KOMPENSASI DAN KEPUASAN
KERJA GURU TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU SMA
NEGERI 1 WERU KABUPATEN SUKOHARJO TAHUN 2015**

Oleh :

**SUPARNO PRIHATIN
10404241030**

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Program Studi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta



Yogyakarta, 30 April 2016
Dosen Pembimbing,

Kiromim Baroroh, M.Pd
NIP. 19790628 200501 2 001

PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH PERSEPSI KEADILAN KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA GURU TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU SMA NEGERI 1 WERU KABUPATEN SUKOHARJO TAHUN 2015

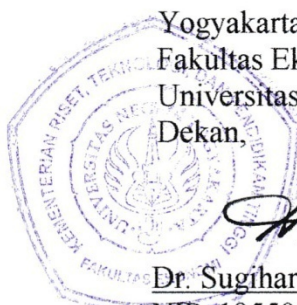
Oleh :
Suparno Prihatin
10404241030

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 13 Mei 2016 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Losina Purnastuti, Ph.D	Ketua Penguji		2 - 6 - 2016
Kiromim Baroroh, M.Pd	Sekretaris		6 - 6 - 2016
Ali Muhson, M.Pd	Penguji Utama		31 - 5 - 2016

Yogyakarta, 8 Juni 2016
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 0028

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Suparno Prihatin

NIM : 10404241030

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja
Guru Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri 1
Weru Kabupaten Sukoharjo Tahun 2015.

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang dipublikasikan oleh orang lain, kecuali pada bagian tertentu saya ambil sebagai acuan. Apabila terbukti tidak benar, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Yogyakarta, 30 April 2016

Penulis,



Suparno Prihatin

NIM. 10404241030

MOTTO

“Wahai saudaraku, ilmu tidak akan diraih kecuali dengan enam syarat dan akan aku ceritakan perinciannya ; Cerdik, Perhatian tinggi, Sungguh-sungguh, Bekal, Bimbingan guru dan Panjangnya masa”

(Imam Syafi'i)

“Berilmu Sebelum Beramal”

(Penulis)

LEMBARAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah Subhana wa Ta'ala yang memberikan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Karya ilmiah sederhana ini kami bingkiskan untuk:

- 1. Ibu Sukini dan Bapak Cipto wiyono, kedua orang tua kami tercinta yang dengan perantara keduanya, Allah menghidupkan penulis dimuka bumi ini. Keduanya menjadi inspirasi dan semangat dalam menjalani hidup ini. Penulis tidak mampu membalas jasa-jasa keduanya.*
- 2. Saudara-saudariku yang memberikan dorongan moril maupun materiil.*
- 3. Teman-teman seperjuangan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2010.*

**PENGARUH PERSEPSI KEADILAN KOMPENSASI DAN KEPUASAN
KERJA GURU TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU DI SMA
NEGERI 1 WERU KABUPATEN SUKOHARJO TAHUN 2015**

**Oleh :
Suparno Prihatin
10404242030**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru. (2) Pengaruh kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru. (3) Pengaruh persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru.

Penelitian ini merupakan penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo sebanyak 47 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket skala Likert. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) tidak terdapat pengaruh positif signifikan persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru. (2) terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru. (3) terdapat pengaruh positif signifikan persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru. Nilai R^2 sebesar 0,299 ini berarti bahwa 29,9% komitmen organisasi guru dijelaskan oleh persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru, sedangkan 70,1 % dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sumbangan relatif persepsi keadilan kompensasi 12,15% dan kepuasan kerja guru 87,85%. Sumbangan efektif persepsi keadilan kompensasi 3,63% dan kepuasan kerja guru 26,27%.

Kata kunci : *Keadilan Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.*

***THE EFFECTS OF PERCEPTIONS OF COMPENSATION EQUITY AND
JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG
TEACHERS AT SMA NEGERI 1 WERU, SUKOHARJO REGENCY, IN 2015***

**By :
Suparno Prihatin
10404242030**

ABSTRACT

This study aims to investigate: (1) the effect of perceptions of compensation equity on organizational commitment, (2) the effect of job satisfaction on organizational commitment, and (3) the effects of perceptions compensation equity and job satisfaction on organizational commitment among teachers at SMA Negeri 1 Weru, Sukoharjo Regency.

This was a causal study using the quantitative approach. The research population comprised teachers at SMA Negeri 1 Weru, Sukoharjo Regency, with a total of 47 teachers. The data were collected by means of a Likert-scale questionnaire. The data analysis method was multiple linear regression.

The results of the study show that: (1) there is no significant positive effect of perceptions of compensation equity on organizational commitment, (2) there is a significant positive effect of job satisfaction on organizational commitment, and (3) there are significant positive effects of perceptions of compensation equity and job satisfaction on organizational commitment among teachers at SMA Negeri 1 Weru, Sukoharjo Regency. The value of $R^2 = 0.299$ indicates that 29.9% of teachers' organizational commitment is accounted for by teachers' perceptions of compensation equity and job satisfaction, while 70.1% is accounted for by other variables not under study. The relative contribution of perceptions of compensation equity is 12.15% and that of teachers' job satisfaction is 87.85%. The effective contribution of perceptions of compensation equity is 3.63% and that of teachers' job satisfaction is 26.27%.

Keywords: *Compensation Equity, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah *Subhana wa Ta'ala* dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo Tahun 2015”. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad *Shalallahu alaihi wasalam* yang dengan perantara beliau, Allah menunjukan manusia kepada kebenaran. Karya ilmiah disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi di Universitas Negeri Yogyakarta.

Selesainya penulisan karya skripsi ini tidak lepas dari peran berbagai pihak. Atas bimbingan, arahan dan sasaran serta upaya yang membantu penyempurnaan penyusunan skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah mengizinkan penulis menggunakan fasilitas selama perkuliahan.
2. Ibu Kiromim Baroroh, M.Pd, selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Aula Ahmad Hafidh SF., M.Si., selaku pembimbing akademik penulis, yang telah memberikan arahan dan masukan selama kuliah.
4. Bapak Ali Muhson, M.Pd selaku nara sumber yang telah memberikan masukan dan pengarahan selama menyusun skripsi.
5. Ibu Losina Purnastuti, Ph.D selaku ketua penguji tugas akhir skripsi kami yang telah memberikan masukan menyusun skripsi.
6. Bapa ibu dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah banyak memberikan ilmu selama perkuliahan.

7. Mas Daring admin Jurusan Pendidikan Ekonomi, yang telah membantu administrasi perijinan penelitian ini.
8. Teman-teman pendidikan ekonomi angkatan 2010 yang telah membantu dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca, akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, 6 Mei 2016

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized capital 'S' followed by a capital 'P' and a capital 'R' that are connected together.

Suparno Prihatin

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Pembatasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
A. Deskripsi Teori.....	16
1. Komitmen Organisasi Guru	16
a. Pengertian Komitmen Organisasi Guru	16
b. Komponen Komitmen Organisasi.....	19
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Guru..	20
d. Manfaat Komitmen Organisasi Guru	23
2. Persepsi Keadilan Kompensasi..	26
a. Pengertian Persepsi Keadilan Kompensasi..	26

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi Keadilan Kompensasi	29
c. Dimensi Keadilan Kompensasi	32
d. Komponen Kompensasi Guru	34
e. Asas Keadilan Pemberian Kompensasi.....	38
3. Kepuasan Kerja Guru	39
a. Pengertian Kepuasan Kerja Guru	39
b. Dimensi Kepuasan Kerja Guru	40
c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja Guru	43
B. Penelitian yang Relevan	45
C. Kerangka Berfikir.....	47
D. Hipotesis Penelitian.....	49
BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Desain Penelitian.....	50
B. Tempat dan Waktu Penelitian	50
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	50
D. Populasi dan Sampel	52
E. Teknik Pengumpulan Data	53
F. Instrumen Penelitian.....	53
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	55
1. Uji Validitas	55
2. Uji Reliabilitas	58
H. Teknik Analisis Data.....	60
1. Deskripsi Data.....	60
2. Uji Prasarat Analisis Data	61
a. Uji Normalitas	61
b. Uji Linieritas	62
c. Uji Kolinieritas.....	62
d. Uji Homosedastisitas.....	63
3. Uji Hipotesis Penelitian	63
a. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	63

b. Uji Simultan (Uji F)	64
c. Uji Parsial (Uji t)	65
d. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	69
1. Sejarah Singkat SMA Negeri 1 Weru	69
2. Visi dan Misi SMA Negeri 1 Weru	69
3. Kondisi Fisik Sekolah	70
B. Deskripsi Data Penelitian	70
1. Karakteristik Responden	70
a. Jenis Kelamin	70
b. Pendidikan Terakhir	71
c. Status Guru	71
d. Masa Kerja	72
2. Data Penelitian	73
a. Komitmen Organisasi Guru	75
b. Persepsi Keadilan Kompensasi	78
c. Kepuasan Kerja Guru	81
C. Uji Prasarat Analisis Data	85
1. Uji Normalitas	85
2. Uji Linieritas	85
3. Uji Kolinieritas	86
4. Uji Homoskedastisitas	87
D. Uji Hipotesis Penelitian	88
1. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	88
2. Uji Simultan (Uji F)	89
3. Uji Parsial (Uji t)	90
4. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif	92

E. Pembahasan Hasil Penelitian	93
1. Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo Tahun 2015	93
2. Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo Tahun 2015.....	95
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo Tahun 2015.....	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	99
A. Kesimpulan	99
B. Saran.....	100
C. Keterbatasan Penelitian.....	102
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN.....	107

DAFTAR TABEL

TABEL	Halaman
1. Pembimbing Kegiatan Ekstrakurikuler	10
2. Data Guru Menurut Pangkat / Golongan	10
3. Jumlah Populasi Guru	52
4. Kisi-Kisi Instrumen	54
5. Alternatif Jawaban Instrumen	55
6. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....	56
7. Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Keadilan Kompensasi	57
8. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Guru	58
9. Hasil Uji Reliabilitas	59
10. Distribusi Karakteristik Menurut Jenis Kelamin	70
11. Distribusi Karakteristik Menurut Pendidikan Terakhir.....	71
12. Distribusi Karakteristik Menurut Status Guru	71
13. Distribusi Karakteristik Menurut Masa Kerja.....	72
14. Distribusi Frekuensi Data Komitmen Organisasi	75
15. Distribusi Kecenderungan Komitmen Organisasi.....	77
16. Distribusi Frekuensi Data Persepsi Keadilan Kompensasi	79
17. Distribusi Kecenderungan Persepsi Keadilan Kompensasi	80
18. Distribusi Frekuensi Data Kepuasan Kerja Guru.....	82
19. Distribusi Kecenderungan Kepuasan Kerja Guru	84
20. Hasil Uji Normalitas	85
21. Hasil Uji Linieritas.....	86
22. Hasil Uji Kolinieritas	87
23. Hasil Ringkasan Analisis Regresi Berganda Persepsi Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Organisasi Guru	88
24. Hasil Ringkasan Uji t	90
25. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif	93

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	Halaman
1. Tingkatan Manajemen Pendidikan.....	3
2. Kerangka Berpikir.....	48
3. Diagram Batang Variabel Komitmen Organisasi Guru	76
4. Diagram Kecenderungan Komitmen Organisasi	77
5. Diagram Batang Variabel Persepsi Keadilan Kompensasi	79
6. Diagram Kecenderungan Persepsi Keadilan Kompensasi	81
7. Diagram Batang Variabel Kepuasan Kerja Guru	82
8. Diagram Kecenderungan Kepuasan Kerja Guru	84

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	Halaman
1. Angket Skala Likert	107
2. Tabulasi Data	116
3. Uji Validitas dan Reliabilitas	120
4. Data Penelitian	127
5. Analisis Diskriptif	128
6. Uji Prasarat	132
7. Uji Regresi Linier Berganda	135
8. Perhitungan Katagorisasi Data	136
9. Perhitungan Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif	141
10. Surat Ijin Penelitian	146
11. Daftar Guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo	148
12. Gambar Penampakan Fisik Sekolah	150

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

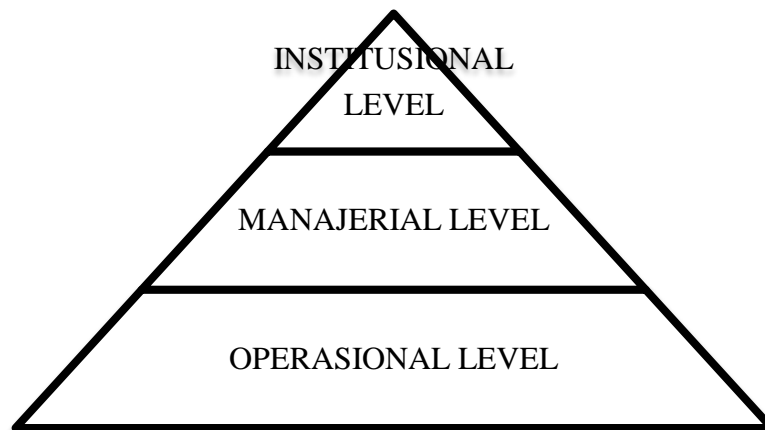
Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia jangka panjang. Indonesia menempatkan pendidikan sebagai sesuatu yang penting dan utama. Hal ini tertera dalam pembukaan UUD 1945 alenia ke- IV bahwa salah satu tujuan nasional bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan akan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dari segi spiritual, intelegensi, dan skill. Jika hasil dari proses pendidikan gagal, maka suatu negara akan sulit mencapai kemajuan dan kesejahteraan. Maka diperlukan perhatian mengenai komponen-komponen yang mengantarkan pada tujuan pendidikan, agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah pendidik. Ihsan (2013 : 8) membedakan pendidik menjadi dua yaitu orang tua sebagai pendidik kodrat dan guru sebagai pendidik jabatan. Guru sebagai pendidik dalam jabatan mempunyai peranan yang besar dan strategis, karena guru berhadapan secara langsung dengan peserta didik untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi dalam lingkungan satuan pendidikan. Guru juga merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan. Secara tegas Brant sebagaimana dikutip Sudarma (2013 : 148) menyatakan bahwa pembaruan kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, penyedia sarana dan prasarana hanya akan berarti apabila melibatkan guru.

Menurut Peters dalam Isjoni (2006 : 16) ada tiga tugas dan tanggung jawab guru yang dilakukan di sekolah, yakni guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, dan guru sebagai administrator kelas. Filsafat sebagai pengajar, guru dituntut untuk memiliki kemampuan kepada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pelajaran. Oleh karena itu seorang guru harus memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, menguasai ilmu dan bahan yang akan diajarkan. Guru sebagai pembimbing memberikan penekanan kepada tugasnya memberikan bantuan dan solusi atas permasalahan yang dihadapi oleh anak didik. Sedangkan guru sebagai administrator kelas merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang pelajaran.

Di sisi lain seorang guru adalah seorang yang telah menyerahkan dirinya dalam organisasi sekolah. Guru tidak bisa melakukan tindakan dan perilaku sesuai keinginan sendiri, tetapi harus dapat menyesuaikan dengan peran dan tugasnya sesuai tuntutan serta aturan organisasi yang menjadi kewajiban bagi seorang guru.

Menurut Suharsaputra (2013 : 105) posisi guru dalam organisasi dan manajemen pendidikan atau sekolah menempati tataran teknis operasional, di atasnya terletak manajerial dan di atasnya lagi tataran institusional. Peran guru dalam semua tataran sangat penting, karena akan berkontribusi pada implementasi kegiatan pada tataran di atasnya. Hal ini disebabkan pencapaian tujuan pendidikan pada tataran manajerial dan institusional pada dasarnya akan ditentukan keadaan *output* dan proses pendidikan berjalan efektif. Berikut diagram tingkatan manajemen pendidikan :



Gambar 1. Tingkatan Manajemen Pendidikan

(Sumber : Suharsaputra, 2013 : 105)

Guru merupakan tenaga pendidik yang memegang peranan yang penting dalam membangun suasana pendidikan dan pembelajaran yang menjadi dasar keberhasilan *output*, lulusan pendidikan atau sekolah yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan atau yang diinginkan masyarakat pada tataran institusi dan diinginkan oleh organisasi dalam tataran manajerial. Sehingga, posisi dan fungsi guru menjadi dominan dalam mencapai keberhasilan manajemen pendidikan secara keseluruhan. Untuk itu kontribusi produktif dari guru akan sanggup menjaga dan mengembangkan organisasi sekolah menjadi organisasi sehat dan dinamis dalam menghadapi berbagai tantangan dan tuntutan dari pemangku kepentingan pendidikan. Urgensinya peran dan posisi guru ini, senada dengan ungkapan Barbari dan Prijono (1996) sebagaimana dikutip oleh Sudarma (2013 :148) menyatakan bahwa :

“guru dan dosen adalah faktor kunci dalam proses pemberdayaan dalam dunia pendidikan. Dengan kata lain, kualitas pendidikan di Indonesia sangat ditentukan oleh faktor guru sebagai unsur dinamis dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, perhatian terhadap guru sebagai profesi atau

pribadi menjadi satu bagian penting dalam proses peningkatan mutu layanan dan kualitas lulusan pendidikan.”

Keterlibatan penuh dan tulus dalam mengembangkan organisasi sekolah merupakan hal yang penting bagi pelaksanaan dan tugas guru sebagai pendidik. Untuk itu perlu diperkuat dengan komitmen organisasi agar keterlibatan yang telah dilakukan menjadi bagian dari pelaksana peran dan tugas sebagai pendidik dalam konteks sistem organisasi sekolah, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai. Hal ini senada dengan ungkapan Siagian (1986 : 34) bahwa :

“vitalitas suatu organisasi terletak pada kerelaan para anggotannya untuk memberikan sumbangsih masing-masing kepada usaha bersama yang dilakukan. Tingkat efektivitas dan efisiensi yang tinggi itu hanya bisa dicapai apabila setiap orang dalam organisasi mempunyai keyakinan bahwa tujuan yang telah ditetapkan merupakan tujuan yang patut dan mungkin untuk dicapai”.

Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dalam bab ke-3 (tiga) pasal 1 (satu) menyebutkan bahwa salah satu prinsip profesionalitas profesi guru adalah memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan dan akhlak mulia. Suharsaputra (2013 : 122) komitmen organisasi sebagai perwujudan dari kerelaan seseorang, dalam bentuk pengikatan diri dengan organisasi sekolah yang digambarkan oleh besarnya usaha meliputi tenaga, waktu, pikiran atau semangat belajar berkelanjutan untuk mencapai visi bersama. Komitmen organisasi diperlukan dalam organisasi pendidikan karena seorang guru yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi sekolah akan cenderung memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati. Sedangkan Mathis dan Jackson (2001: 98) menyatakan bahwa komitmen organisasi sangat penting, karena komitmen organisasi akan

mempengaruhi tujuan produktivitas, kualitas dan pelayanan. Oleh karena itu diperlukan kepekaan tersendiri dari organisasi sekolah untuk mengetahui kebutuhan-kebutuhan guru dan kepekaan terhadap faktor yang mendorong tercapainya komitmen organisasi pada guru, sehingga tujuan pendidikan sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dalam berinteraksi dengan institusi atau organisasi seorang guru akan mempunyai sikap, perasaan, dan pandangan tertentu tentang kondisi lingkungan organisasi. Kondisi ini akan membentuk sikap, perasaan dan persepsi tentang kondisi lingkungan organisasi, baik dalam bentuk kegiatan organisasi, nilai maupun norma yang berlaku dalam organisasi. Hal ini akan memberikan pengaruh pada setiap anggota organisasi yang dapat dilihat dari perilaku kerja atau kinerja individu tersebut dalam melaksanakan peran dan tugas yang dituntut oleh organisasi atau institusi.

Siagian (2012 : 138) Pendorong utama dan pertama bagi seseorang untuk memasuki organisasi tertentu ialah adanya persepsi dan harapannya bahwa dengan memasuki organisasi tertentu itu berbagai kepentingan pribadinya akan terlindungi dan berbagai kebutuhannya akan terpenuhi. Lebih lanjut Siagian (2012 : 175) menyatakan persepsi seseorang mengenai keadilan kompensasi berpengaruh pada perilaku dan tindak tanduknya. Seseorang akan menyatakan bahwa dirinya diperlakukan adil apabila perlakuan itu menguntungkan. Sebaliknya seseorang cenderung mengatakan bahwa dia diperlakukan tidak adil apabila perlakuan yang diterimanya dirasakan merugikan.

Guru sebagai aparatur negara berhak untuk mendapatkan kompensasi yang adil. Hal ini sesuai dengan Pasal 7 dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian menyatakan bahwa “setiap pegawai negeri berhak untuk memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya”. Namun hal ini bertolak belakang dengan realita berdasar hasil penelitian Simanungkalit (2012) dalam disertasinya, hasilnya menyatakan bahwa sistem kompensasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia yang berlaku hingga saat ini masih belum memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan.

Bangun (2012 : 264) menyatakan bahwa dalam organisasi, ada dua pihak yang selalu bertentangan pendapat soal keadilan. Pihak karyawan merasa selalu dirugikan oleh pengusaha. Demikian sebaliknya, pengusaha selalu menuntut agar para karyawan meningkatkan kinerjanya untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Melalui kesepakatan tentang hak dan kewajiban maka kedua belah pihak mencapai keadilan. Namun demikian, juga selalu terdapat pertentangan yang menimbulkan perselisihan. Kondisi ini karena ada pihak yang merasa dirugikan atas tindakan tidak adil. Hal tersebut mungkin bisa terjadi dalam organisasi sekolah. Belum ada ukuran yang pasti untuk menentukan tindakan adil atau tidak atas perilaku seseorang dalam kehidupannya. Apabila seorang guru mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterima tidak adil, maka akan timbul berbagai dampak negatif bagi organisasi seperti ketidakpuasan, tingkat kemangkiran tinggi, sering terjadi kecelakaan dalam penyelesaian tugas, seringkali berbuat kesalahan dalam melakukan pekerjaan masing-masing, pemogokan atau bahkan pindah ke organisasi lain.

Sedangkan Colquitt, Lepine dan Wesson (2013 : 116) menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Bangun (2011: 304) menyatakan karyawan yang menilai pekerjaannya dapat memberikan kepuasan akan menurunkan tingkat absensi dan perputaran kerja. Kusmaryani (2007) menyatakan seseorang yang memiliki pengalaman dalam organisasi yang konsisten dengan harapan-harapannya dan kebutuhan-kebutuhan dasarnya mendapat kepuasan cenderung untuk mengembangkan ikatan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja seorang guru akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi guru.

Dalam organisasi apabila kepuasan kerja yang diperoleh karyawan tidak sebanding pengorbanan yang dituntut oleh organisasi, maka semangat kerja dan kerelaan untuk memberikan kontribusi akan berkurang. Efektifitas kerja sama antara para anggota organisasi akan berkurang. Sehingga mengakibatkan tujuan organisasi tidak tercapai.

Daryanto (2013 : 3) menyatakan bahwa di antara permasalahan guru di Indonesia saat ini adalah masalah kualitas atau mutu guru dan kesejahteraan guru. Kompas, 25 Januari 2004 sebagaimana dikutip Kunandar (2011 : 41) menyampaikan bahwa data Balitbang Depdiknas pada tahun 1999 menunjukkan dari peserta calon guru PNS setelah dilakukan tes bidang studi ternyata rata-rata skor tes seleksinya sangat rendah. Sedangkan data Balitbang Depdiknas pada tahun 2001 juga menunjukkan guru SD negeri dan swasta yang dinilai layak mengajar hanya 38 persen dari 1.141.168 guru se-Indonesia. Begitu pula untuk jenjang menengah, jumlah guru yang dinilai layak mengajar masih dibawah 70

persen. Di sisi lain tingkat kesejahteraan guru kita sangat memprihatinkan. Penghasilan para guru dipandang masih jauh dari mencukupi, apalagi bagi mereka yang masih berstatus sebagai guru bantu atau honorer. Kondisi seperti ini, telah merangsang sebagian para guru untuk mencari penghasilan tambahan diluar dari tugas pokok mereka sebagai pengajar, termasuk berbisnis di lingkungan sekolah tempat mereka mengajar.

Sebaliknya Sudarma (2013 : 36) mengungkapkan bahwa pemikiran dan pandangan Marxis tengah tumbuh berkembang dalam diri seorang tenaga profesi pendidikan. Dalam teori ini, dikemukakan bahwa faktor ekonomi memberikan pengaruh nyata pada perubahan sikap manusia. Karena adanya peningkatan pendapatan atau sumber ekonomi, manusia mengalami perubahan mental dan perilaku. Namun perubahan mental dan perilaku yang dialami sebagian guru tidak mengacu pada hakekat dikembangkannya kebijakan tunjangan profesi guru. Karena fenomena yang muncul adalah keangkuhan individu terhadap kemandirian ekonomi yang disebabkan tunjangan profesi. Apabila sudah terjadi seperti ini maka individu tersebut cenderung sudah tidak memperdulikan lagi program sekolah atau madrasah dan apalagi memikirkan pengembangan satuan pendidikan sekolah.

Sedangkan Kusmaryani (2007) menyatakan bahwa penyelewengan etika profesi sebagai suatu bentuk perilaku yang tidak professional. Dalam hal ini seseorang atau pelaku profesi yang melakukan penyelewengan etika profesi sudah tidak memiliki integritas pribadi yang dapat dipertanggung jawabkan. Nilai-nilai komitmen terhadap pekerjaan mengalami kelemahan. Seseorang mulai tidak

mempunyai ikatan yang kuat dengan pekerjaan atau profesi yang digelutinya. Upaya pengembangan profesi pun sudah tidak dilakukan lagi hanya karena untuk kepentingan tertentu. Untuk itu sangat mudah bagi mereka untuk menggadaikan etika profesi dengan sesuatu yang lebih menarik bagi mereka. Kurangnya nilai-nilai komitmen ini tampak menjadi salah satu akar permasalahan tersebut.

Kadaan tersebut sebagian juga dialami Sekolah menengah atas (SMA) Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan penulis pada tanggal 25 Februari – 11 Maret 2015 di SMA Negeri 1 Weru, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan berdasarkan pada hasil temuan lapangan. Pertama, ditemukannya guru honorer keluar dari profesi guru karena gaji yang diterima yang dirasa kurang mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Kedua, masih ditemukan guru datang kerja terlambat dengan rentang rata-rata 2-5 guru. Ketiga, masih ditemukan guru mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga cenderung menimbulkan ketidakpuasan peran yang dilakukan. Keempat, sebagian guru masih melakukan tambahan pekerjaan diluar profesi guru karena untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari sehingga diprediksi tugas pokok sebagai guru kurang optimal. Kelima, terjadi ketimpangan gaji guru antara guru bersertifikasi dengan guru belum bersertifikasi maupun guru honorer. Guru bersertifikasi mencapai Rp.9.000.000,00 per bulan bahkan lebih, sedangkan guru PNS belum bersertifikasi Rp.2.500.000,00-Rp.3.000.000,00 per bulan dan gaji guru honorer Rp1.200.000,00 per bulan. Hal ini akan membentuk perbedaan persepsi tentang keadilan kompensasi yang telah diterimanya sehingga diprediksi akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi masing-masing guru. Keenam,

masih sedikitnya keterlibatan guru dalam pembinaan ekstrakurikuler siswa. Hal ini sesuai dengan hasil temuan lapangan berdasar laporan siswa bahwa dari 52 guru hanya 4 guru yang terlibat aktif dalam pembinaan ekstrakurikuler. Berikut data guru pembimbing yang terlibat aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler :

Tabel. 1 Pembimbing Kegiatan Ekstrakurikuler

No.	Kegiatan Ekstrakurikuler	Pembimbing Aktif
1.	Osis	Sagina, S.Pd
2.	Pramuka	Bonifasius Subandriyo, M.Pd
3.	Paduan suara (KOR)	Iswantoro, M.Pd
4.	PMR	Sagina, S.Pd

Sumber : Wawancara Siswa

Ketujuh, kurangnya motivasi guru SMA Negeri 1 Weru dalam membuat karya pengembangan profesi. Hal tersebut dibuktikan bahwa guru yang sudah menjabat golongan VIb keatas masih 2 (dua) guru. Hal ini terlihat dari data guru berdasarkan golongan atau pangkat sebagai berikut :

Tabel. 2 Data Guru menurut Pangkat / Golongan

No	Pangkat / Golongan	Jumlah Guru
1.	III/a	5
2.	III/b	7
3.	III/c	7
4.	III/d	2
5.	IV/a	21
6.	IV/b	1
7.	IV/c	1
8.	GTT	7

Sumber data : Tata usaha SMA Negeri 1 Weru, 2015

Permeneg PAN dan RB No. 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya bahwa untuk menjabat golongan IVa ke IVb relatif

sulit karena dipersyaratkan paling sedikit 12 (dua belas) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah atau karya inovatif minimal terdapat 1 (satu) laporan hasil penelitian dan 1 (satu) artikel yang dimuat di jurnal yang ber-ISSN. Disisi lain kompensasi finansial yang didapatkan dari VIa ke VIb tidak terlalu besar, sehingga mayoritas guru memilih berhenti pada tingkat golongan VIa. Buku pedoman pembinaan dan pengembangan profesi guru (2011) menyatakan bahwa salah satu manfaat dari karya pengembangan guru bagi siswa adalah siswa memperoleh jaminan kepastian untuk mendapatkan pelayanan dan pengalaman belajar efektif untuk meningkatkan potensi diri secara optimal, sehingga tujuan dari organisasi sekolah dapat terwujud. Kedelapan, keterlibatan guru SMA Negeri 1 Weru dalam musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) masih sedikit. Hal ini terlihat pernyataan sebagian guru dalam keterlibatan MGMP 1-2 kali dalam satu bulan. Pada dasarnya MGMP ini diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Mulyasa (2005 : 77) menyatakan bahwa MGMP seharusnya minimal bertemu 1 (satu) kali per minggu guna menyusun strategi pembelajaran dan mengatasi masalah yang muncul.

SMA Negeri 1 Weru mempunyai visi “Menjadi sekolah yang menghasilkan lulusan cerdas, berpengetahuan luas, beriman dan bertaqwa”. Untuk mencapai visi sekolah, maka dibutuhkan guru yang berkualitas dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada sekolah. Dalam rangka mencapai visi SMA Negeri 1 Weru maka diperlukan penelitian mengenai komitmen organisasi guru di SMA Negeri 1 Weru serta faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

guru pada sekolah sehingga sekolah dapat melakukan berbagai kegiatan dan kebijakan untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi guru pada sekolah. Berdasar uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru Di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo Tahun 2015”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kualitas atau mutu guru di Indonesia masih rendah, ditunjukkan Tahun 2001 guru SD negeri dan swasta yang dinilai layak mengajar hanya 38 persen sedangkan jenjang menengah masih dibawah 70 persen.
2. Tumbuh dan berkembangnya pemikiran marxisme dalam sebagian diri seorang tenaga profesi pendidik.
3. Ditemukannya guru honorer di SMA Negeri 1 Weru yang keluar dari profesi guru dan lebih menggeluti profesi lainnya.
4. Lemahnya loyalitas sebagian guru SMA Negeri 1 Weru terhadap kedisiplinan masuk kerja ditunjukkan dengan rentang 2-5 guru datang terlambat .
5. Kurangnya motivasi guru SMA Negeri 1 Weru dalam membuat karya ilmiah Ber-ISSN, ditunjukkan guru banyak terhentinya pada golongan IV/a.

6. Masih sedikitnya keterlibatan aktif guru SMA Negeri 1 Weru dalam pembinaan ekstrakurikuler.
7. Sedikitnya keterlibatan guru SMA Negeri 1 Weru dalam mengikuti musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).
8. Terjadi ketimpangan gaji guru antara guru bersertifikasi dengan guru belum bersertifikasi maupun guru honorer.
9. Masih ditemukan guru SMA Negeri 1 Weru yang mengajar tidak sesuai kompetensi latar belakang pendidikan.
10. Sebagian guru SMA Negeri 1 Weru masih melakukan tambahan pekerjaan di luar profesi guru karena untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari sehingga diprediksi tugas pokok sebagai guru kurang optimal.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka diperlukan pembatasan masalah agar cakupan tidak terlalu luas. Penelitian ini menitikberatkan pada dua faktor yaitu persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja yang akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru. Maka penelitian membatasi penelitian ini pada masalah yang berkaitan dengan persepsi keadilan kompensasi, kepuasan kerja guru dan komitmen organisasi guru pada organisasi SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasi guru di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo Tahun 2015?
2. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo Tahun 2015?
3. Bagaimanakah pengaruh persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo Tahun 2015?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasi guru di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo Tahun 2015.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi guru di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo Tahun 2015.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo Tahun 2015 secara silmultan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan sumbangan dan menambah wawasan di bidang pendidikan mengenai pengaruh persepsi keadilan kompesasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo.
- b. Menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya khususnya di bidang pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala sekolah

Memberikan informasi, acuan dan masukan dalam melaksanakan tugas sebagai pimpinan SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo.

- b. Bagi guru

Memberikan umpan balik terhadap guru untuk melakukan introspeksi diri dalam melaksanakan tugasnya dalam ruang lingkup organisasi sekolah SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo Kabupaten Sukoharjo.

- c. Bagi peneliti

Sebagai sarana menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai permasalahan disekitar melalui penelitian ilmiah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Komitmen Organisasi Guru

a. Pengertian Komitmen Organisasi Guru

Siagian (2012 : 126) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sampai sejauh mana seseorang mengidentifikasikan diri sendiri secara positif dengan organisasi.

Greenberg dan Baron (1995 : 181) mendefinisikan komitmen organisasi, “*Organizational commitment defined reflect the extent to which people identify with and are involved with their organizations and are unwilling to leave them*’. Artinya Komitmen organisasi didefinisikan mencerminkan sejauh mana orang mengidentifikasikan diri dengan organisasi dan terlibat dengan organisasi mereka dan ketidakmauan untuk meninggalkan organisasi. Lebih lanjut Porter dalam Greenberg dan Baron (1995 : 183) memandang komitmen organisasi, “*Acceptence of the organizaion’s goals and values, willingness to help the organization achieve its goals and the desire to remain within the organization*”. Porter memandang komitmen organisasi merupakan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan membantu organisasi mencapai tujuannya dan menginginkan tinggal dalam organisasi.

Robbins dan Judge (2011 : 111) mendefinisikan komitmen organisasi, “*Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization*”. Artinya komitmen organisasi merupakan tingkat sampai mana (derajat) seorang karyawan memihak organisasi serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2011 : 188) mendefinisikan komitmen organisasi, “*Organizational commitment is a sense of identification, involvement, and loyalty expressed by an employee toward the company*”. Artinya komitmen organisasi adalah sebuah perasaan pengidentifikasian, keterlibatan dan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan.

Luthan (2011 : 147) mendefinisikan komitmen organisasi, “*organizational commitment is most often defined as a strong desire to remain a member of a particular organization, a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization and a definite belief in and acceptance of, the values and goals of the organization.*”
Artinya komitmen organisasi merupakan hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berupaya keras bagi kepentingan organisasi, dan keyakinan serta penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Mowday (1982) dalam Primadani dan Fajrianthi (2012) komitmen organisasi adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota

organisasi, kepercayaan, dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi. Lebih lanjut Mowday dalam Chairy (2002) mencirikan komitmen organisasi adanya (1) *belief* yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; (2) kesiapan untuk bekerja keras; serta (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Menurut Spencer dan Spencer dikutip Kaswan (2012 : 293) ada empat indikator perilaku umum dari komitmen organisasi yaitu; (1) ada kerelaan untuk membantu kolega menyelesaikan tugas-tugas organisasi, (2) menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar, (3) Memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas dari pada mengikuti beberapa minat profesional.

Dari pengertian tersebut, nampak bahwa komitmen organisasi merupakan derajat atau tingkat sampai mana seseorang mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi beserta tujuan organisasi, penerimaan nilai-nilai organisasi, keterlibatan (*Involvement*), kesetiaan (*loyalty*) terhadap organisasi serta rela berupaya keras tanpa paksaan untuk kepentingan organisasi dan berkeinginan untuk memelihara dan tetap menjadi anggota organisasi.

Dengan pemahaman demikian maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi guru adalah derajat atau tingkat sejauh mana seorang guru dalam penghayatan dan pemahaman dirinya terhadap organisasi sekolah beserta tujuannya, penerimaan nilai-nilai organisasi, keterlibatan (*Involvement*), kesetiaan (*loyalty*) terhadap organisasi sekolah serta memihak serta rela berupaya untuk kepentingan organisasi sekolah dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya.

b. Komponen Komitmen Organisasi

Menurut Mayer dan Allen dikutip Luthan (2011 : 148) ada tiga dimensi komitmen organisasi yaitu :

1. *Affective commitment*, yaitu meliputi keterikatan emosi karyawan, pengidentifikasian diri terhadap organisasi dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk adaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud.
2. *Continuance commitment*, yaitu komitmen yang didasari biaya jika meninggalkan organisasi, hal ini mungkin karena kehilangan promosi jabatan dan keuntungan yang akan didapatkan. Kaswan (2012 : 294) menjelaskan bahwa komitmen ini didasari atas kekhawatiran seseorang

terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi.

3. *Normative commitment*, yaitu komitmen yang melibatkan perasaan karyawan berupa kewajiban untuk tinggal dalam organisasi karena seharusnya demikian dan merupakan hal yang benar untuk dilakukan. Komitmen ini menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Sedang menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2011 : 188) ada tiga sikap yang terlibat dalam komitmen organisasi yaitu meliputi :

1. *Identification*, pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi.
2. *Involment*, perasaan keterlibatan tugas-tugas dalam organisasi.
3. *Loyalty*, perasaan kesetiaan kepada organisasi.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Guru

Menurut Luthan (2011 : 147) perilaku komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Faktor individu meliputi : (1) umur; (2) jabatan dalam organisasi; (3) kesesuaian pekerjaan; (4) watak.

2. Faktor organisasi meliputi : (1) struktur kerja; (2) nilai; (3) dukungan atau dorongan; (4) keadilan; (5) gaya kepemimpinan.
3. Faktor non organisasi seperti ketersediaan kesempatan pilihan awal saat akan memasuki organisasi dan lingkungan baru.

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (1995 : 184) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Jenis pekerjaan

Seseorang cenderung memiliki komitmen lebih besar ketika dalam pekerjaannya memiliki tingkat tanggungjawab yang tinggi dan kesempatan promosi. Demikian pula komitmen cenderung tinggi di antar individu-individu yang pekerjaannya diperkaya dengan otonomi, variasi kerja. Karena hal tersebut lebih melekat kearah mereka.

2. Sifat balas jasa

Perasaan komitmen dapat ditingkatkan dengan menggunakan rencana atau manajemen pembagian kompensasi. Seorang karyawan yang percaya rencana atau manajemen kompensasi yang dibagikan secara adil, akan meningkatkan komitmen jangka panjang. Sehingga jika

organisasi atau perusahaan membuat rencana kompensasi secara adil maka akan membuka jalan komitmen karyawan meningkat.

3. Kesempatan pilihan pekerjaan

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh adanya kesempatan alternatif kerja lain. Semakin besar seorang karyawan menemukan pekerjaan lain, maka komitmen individu terhadap organisasi cenderung lebih rendah.

4. Perlakuan pekerja baru

Organisasi melakukan sesuatu untuk membantu karyawan baru agar menjadi produktif dalam organisasi. Semakin organisasi berinvestasi pada karyawan dengan sangat untuk memperkerjakannya, maka hal ini akan mengembalikan rasa komitmen karyawan lama terhadap organisasi.

5. Karakter seseorang

Seseorang yang mempunyai waktu berlebih untuk organisasinya, maka akan cenderung lebih tinggi tingkat komitmen dibanding seseorang yang mempunyai waktu lebih sedikit. Jika seseorang mempunyai banyak waktu untuk menghabiskan untuk kepentingan organisasi maka kemungkinan akan mempunyai tingkat komitmen lebih tinggi.

Sedangkan Colquitt, Lipine, Wesson (2013 : 116) kepuasan kerja memberikan efek positif kepada komitmen organisasi. Seseorang yang mempunyai kepuasan kerja lebih tinggi akan menaikkan komitmen afektif dan komitmen normatif, dan komitmen *continuance*.

Dari pendapat tokoh tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor mempengaruhi komitmen organisasi guru yaitu :

1. Pertama, faktor individu meliputi : (1) umur; (2) jabatan dalam organisasi; (3) kesesuaian pekerjaan; (4) watak. (5) kepuasan kerja
2. Kedua, faktor organisasi meliputi : (1) struktur kerja; (2) nilai; (3) dukungan atau dorongan; (4) keadilan dalam balas jasa ; (5) gaya kepemimpinan.
3. Ketiga, faktor non organisasi seperti kesempatan pilihan pekerjaan dan lingkungan baru.

d. Manfaat Komitmen Organisasi Guru

Guru adalah komponen penting dalam organisasi sekolah dan cukup menentukan bagi proses pendidikan dan pembelajaran. Ketidakhadiran guru dalam proses pendidikan dan tugas lembaga pendidikan akan berdampak signifikan pada proses pendidikan dan pembelajaran. Tanpa pendidikan dan pembelajaran, maka organisasi sekolah tidak punya alasan untuk tetap ada. Seorang

guru yang mempunyai komitmen tinggi organisasi akan cenderung memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati. Mowday, Porter, dan Steers dalam Chairy (2002) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Greenberg dan Baron dalam Chairy (2002), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif, sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. Lebih lanjut Greenberg dan Baron (1995 : 186) mengungkapkan beberapa manfaat komitmen organisasi secara rinci diantaranya yaitu :

1. Rendahnya tingkat absensi dan keluar dengan sukarela (*Low levels of absenteeism and voluntary turnover*)

Seorang individu yang berkomitmen cenderung lebih kecil untuk mencari pekerjaan baru dibanding individu yang kurang komitmen. Seseorang yang memasuki pekerjaan dengan kecenderungan terhadap komitmen, hal ini mempengaruhi kecenderungan untuk tetap tinggal dengan organisasi mereka.

2. Tingginya kadar kesediaan untuk berbagi dan Berkorban (*High levels of willingness to share and make sacrifices*)

Komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat tinggi untuk berbagi dan rela berkorban. Hal ini tidak mengherankan

bahwa perilaku-perilaku berlebih dalam organisasi (*organization citinzen behaviour*) berhubungan dengan komitmen karena kita bisa mengharapkan mereka yang paling berkomitmen dengan organisasi untuk memberikan lebih sebagian murah hati dari diri mereka.

3. Menjadi pribadi yang positif (*Positive personal consequences*)

Mereka yang paling kuat melekat dengan organisasi cenderung untuk menikmati kesuksesan karier dan kehidupan menyenangkan. Meskipun dengan komitmen organisasi mengurangi waktu untuk kehidupan pribadi.

Sedangkan Siagian (2012 : 127) mengungkapkan bahwa perilaku komitmen organisasi yang tinggi akan berakibat pada berbagai sikap dan perilaku positif, seperti menghindari tindakan dan sikap yang merugikan nama baik organisasi, kesetiaan kepada pemimpin, kepada rekan kerja setingkat dan kepada para bawahan, produktivitas tinggi, kesedian menyelesaikan konflik melalui musyawarah.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seorang guru yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi sekolah akan memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Guru akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

- b. Guru lebih stabil dan lebih produktif, sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi sekolah.
- c. Guru sedikit melakukan absensi serta berat hati untuk meninggalkan institusi sekolah.
- d. Guru rela berkorban memberikan tenaga dan waktunya untuk kemajuan institusi sekolah.
- e. Guru akan cenderung memiliki sikap profesional, menjunjung nilai-nilai kode etik atau aturan institusi serta menjadi pribadi yang positif, menghindari tindakan dan sikap yang merugikan institusi, loyalitas tinggi dan produktivitas cenderung meningkat.

Berdasarkan uraian diatas pengertian komitmen organisasi guru dalam penelitian ini adalah tingkat sampai sejauh mana seorang guru dalam memahami dan menghayati tujuan organisasi sekolah (*identification*), menerima nilai-nilai organisasi, keterlibatan (*Involvement*), kesetiaan (*loyalty*) terhadap organisasi sekolah serta rela berupaya untuk kepentingan organisasi sekolah dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya.

2. Persepsi Keadilan Kompensasi

a. Pengertian Persepsi Keadilan Kompensasi

Kamus besar bahasa Indonesia mendefinisikan persepsi adalah tanggapan atau penerimaan langsung dari sesuatu

(www.kbbi.web.id/persepsi). Menurut Robbins dan Judge (2011: 202) , *“perception is a process by which individuals organize and interpret their sensory impressions in order to give meaning to their environment”*. Artinya persepsi adalah suatu proses dengan mana individual mengorganisir dan menginterpretasikan tanggapan kesan mereka dengan maksud memberi makna pada lingkungan mereka. Sedangkan pendapat Siagian (2012 : 100) Persepsi adalah suatu proses melalui mana seseorang mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan-kesan sensorinya dalam usahanya memberikan suatu makna tertentu kepada lingkungannya. Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungannya akan sangat berpengaruh pada perilakunya yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor apa yang dipandang sebagai faktor motivasional yang kuat. Wibowo (2014 : 60) persepsi merupakan suatu proses yang memungkinkan kita mengorganisir informasi dan menginterpretasikan kesan terhadap lingkungan sekitarnya.

Menurut Handoko (2000 : 155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Martoyo (2007 : 115) menyatakan bahwa suatu kompensasi dapat bersifat finansial maupun nonfinansial, walaupun pada umumnya istilah kompensasi tersebut dipakai sebagai atau dalam pengertian proses pengadministrasian gaji dan

upah. Hasibuan (2009 : 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sedang menurut Edwin B. Flippo dikutip Suwatno (2011 : 220), "*Compensation as the adequate and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives*". Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan sumbangan kepada pencapaian organisasi.

Pemberian kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak (Hasibuan, 2009 : 122). Asas adil yaitu besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerja. Asas layak yaitu kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah. Prinsip adil dan layak dalam pemberian kerja harus diperhatikan dengan baik supaya balas jasa yang diberikan merangsang semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilisasi karyawan lebih baik.

Bangun (2012 : 264) keadilan dalam kompensasi adalah karyawan menerima kompensasi sesuai dengan sumbangan atas

pekerjaannya seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki. Sedangkan Suwatno (2011 : 220) mengartikan keadilan dalam kompensasi ialah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Para pekerja menginginkan penggajian yang mencerminkan nilai keadilan dibandingkan dengan pegawai lain dan berdasar sifat dasar dari pekerjaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi keadilan kompensasi adalah tanggapan atau penilaian individu tentang kesesuaian terhadap balas jasa yang diterima atas hasil usahanya yang diberikan kepada organisasi berdasar pada kualifikasi yang dimiliki, sifat pekerjaan dan perbandingan dengan pegawai lain.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi Keadilan Kompensasi.

Dalam kenyataan orang-orang dapat melihat pada sesuatu yang sama, namun merasakan sebagai berbeda. Menurut Siagian (2012 :100) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi yaitu :

1. Diri orang yang bersangkutan

Seseorang melihat sesuatu dan berusaha memberikan intepretasi tentang apa yang dilihatnya. Dia dipengaruhi oleh karakteristik individual yang turut berpengaruh seperti sikap, motif, kepentingan, minat, pengalaman dan harapan.

2. Sasaran persepsi

Sasaran persepsi dalam penelitian ini adalah keadilan kompensasi. Sifat-sifat dari sasaran berpengaruh terhadap persepsi orang yang melihatnya.

3. Situasi

Situasi merupakan faktor yang turut berperan dalam penumbuhan persepsi seseorang. Situasi yang dialami seseorang akan mempengaruhi persepsi.

Lebih lanjut Siagian (2013 : 291) mengungkapkan bahwa dalam menumbuhkan persepsi keadilan, seorang karyawan biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding yaitu :

1. Harapan tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi diri pribadi seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya.
2. Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifatnya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri.
3. Imbalan yang diterima oleh karyawan lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan yang sejenis.
4. Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para karyawan.

Sedangkan menurut Handoko (2000 : 160) Persepsi keadilan dipengaruhi dua faktor yaitu :

1. Ratio kompensasi dengan masukan-masukan (*inputs*) seseorang yang berupa tenaga, pendidikan, pengalaman, latihan daya tahan.
2. Perbandingan ratio tersebut dengan ratio-ratio yang diterima orang lain dengan siapa kontak langsung selalu terjadi.

Keadilan biasanya ada apabila seseorang karyawan memandang ratio penghasilannya terhadap masukan-masukannya adalah seimbang, baik secara internal maupun dalam hubungannya dengan karyawan-karyawan lain.

Keadilan atau konsistensi internal berarti bahwa besarnya kompensasi harus dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan-pekerjaan sejenis memperoleh pembayaran yang sama. Sedangkan keadilan atau konsistensi eksternal adalah menyangkut pembayaran kepada para karyawan pada tingkat yang layak atau sama dengan pembayaran yang diterima para karyawan yang serupa di perusahaan-perusahaan lain. Ketidakpuasan sebagian besar karyawan terhadap besarnya kompensasi sering diakibatkan adanya perasaan tidak diperlakukan dengan adil dan layak dalam pembayaran mereka.

Pada umumnya karyawan akan menerima perbedaan-perbedaan kompensasi yang berdasarkan pada perbedaan tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan, produktivitas, atau kegiatan-kegiatan

manajerial. Namun pembayaran berdasarkan ras, etnis atau jenis kelamin dilarang oleh hukum.

c. Dimensi Keadilan kompensasi

Beberapa tokoh membagi dimensi keadilan kompensasi menjadi beberapa jenis. Menurut Suhartini (2005) ada tiga aspek keadilan kompensasi yaitu :

1. Keadilan individu, yaitu merupakan rasa adil yang dirasakan oleh seorang karyawan dimana dia merasa bahwa input yang dimilikinya telah dihargai sesuai dengan semestinya. Input tersebut meliputi; pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kerajinan, dan kegigihannya ke dalam pekerjaannya.
2. Keadilan internal, yaitu merupakan suatu kriteria keadilan kompensasi yang diterima karyawan dari pekerjaannya dikaitkan dengan nilai internal masing-masing pekerjaan. Nilai pekerjaan harus menggambarkan : (a) nilai sosial budaya suatu masyarakat, (b) nilai produk dan jasa yang dibuat, (c) investasi yang dilakukan dalam pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan, (d) posisi pekerjaan dalam hierarki organisasi.
3. Keadilan eksternal, yaitu merupakan posisi kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi terhadap seorang karyawan

dibanding dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pesaing, dengan pekerjaan yang bernilai sama.

Sedangkan menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 215-216)

Keadilan kompensasi dibagi menjadi tiga yaitu :

1. Keadilan Eksternal

Keadilan eksternal (*external equity*) diartikan sebagai tarif-tarif upah atau gaji yang pantas dengan gaji-gaji yang berlaku bagi pegawai-pegawai yang serupa di pasar tenaga kerja eksternal. Keadilan ini dengan membandingkan pegawai yang serupa diantara organisasi-organisasi yang dapat dibandingkan. Dengan syarat bahwa dua kondisi harus dipenuhi untuk membandingkan : 1) pegawai yang dibandingkan harus sama atau serupa 2) organisasi yang disurvei sebaiknya serupa baik dalam hal ukuran, misi atau pun sektor-sektornya.

2. Keadilan Internal

Keadilan internal adalah keseimbangan antara masukan-masukan yang dibawa individu dalam sebuah sistem kepegawaian dengan hasil-hasil yang dicapai oleh para pegawai tersebut. Masukan pegawai meliputi: pengalaman, pendidikan, keahlian, upaya dan waktu kerja. Sedangkan keluaran atau hasil-hasil meliputi antara lain : gaji, tunjangan-tunjangan, pengakuan, dan imbalan lainnya. Keadilan internal berarti tingkat gaji yang patut atau pantas dengan nilai pegawai

internal bagi suatu organisasi. Jadi keadilan internal merupakan fungsi dari status relatif sebuah sistem kepegawaian dalam suatu organisasi, nilai ekonomi dari hasil yang dicapai oleh pegawai atau status sosialnya : seperti kekuasaan, pengaruh dan statusnya dalam hierarki organisasi.

3. Keadilan Individu

Keadilan individu (*individu equity*) adalah apabila individu-individu merasa bahwa mereka diperlakukan secara wajar dibandingkan dengan rekan sekerja mereka. Pada saat seorang karyawan memperoleh kompensasi dari suatu perusahaan, persepsi keadilan (*perceptions of equity*) dipengaruhi dua faktor : 1) rasio kompensasi terhadap masukan yaitu pendidikan, pelatihan, usaha ; 2) perbandingan rasio ini dengan rasio-rasio yang dirasakan dari karyawan lain. Teori keadilan menyatakan bahwa individu-individu menentukan apakah mereka telah diperlakukan secara adil secara wajar, dengan membandingkan rasio masukan atau keluaran mereka dengan rasio atau keluaran orang lain.

d. Komponen Kompensasi Guru

Kompensasi total dalam organisasi menurut Bangun (2012 : di bagi menjadi dua bagian yaitu: (1) kompensasi finansial; (2) kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial terbagi menjadi dua yaitu; (a) kompensasi langsung; dan (b) kompensasi tidak

langsung. Kompensasi langsung berupa gaji pokok atau upah dan kompensasi variabel intensif atau bonus. Kompensasi tidak langsung berupa jaminan sosial, pengobatan, asuransi, liburan, pensiun. Sedangkan kompensasi non finansial berupa kebijakan organisasi, manajer yang berkualitas, rekan kerja, waktu yang fleksibel dan pembagian pekerjaan. Sedangkan Kaswan (2012 : 147) kompensasi nonfinansial meliputi : (1) pujian; (2) harga diri; (3) pengakuan; (4) prestasi; (5) kemajuan; dan (6) pengembangan.

Berdasarkan Undang Undang Nomor 14 tahun 2005 pasal 14 tentang hak guru, maka dapat disimpulkan hak guru yang menjadi kompensasi bagi guru meliputi :

1. Kompensasi finansial, meliputi

- a. Gaji pokok, yaitu hak yang diterima oleh guru atau dosen atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

- b. Tunjangan, meliputi :

1. Tunjangan yang melekat pada gaji, yaitu tambahan penghasilan sebagai komponen kesejahteraan yang ditentukan berdasarkan jumlah tanggungan keluarga.

2. Tunjangan profesi, yaitu tunjangan yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya.
 3. Tunjangan khusus tunjangan yang diberikan kepada guru sebagai kompensasi atas kesulitan hidup yang dihadapi dalam melaksanakan tugas di daerah khusus.
 4. Maslahat tambahan yaitu tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa, dan penghargaan bagi guru, serta kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra dan putri guru, pelayanan kesehatan atau bentuk kesejahteraan lain.
2. Kompensasi Nonfinansial, yaitu kompensasi yang diberikan bukan berupa uang. Kompensasi ini meliputi :
- a. Promosi jabatan, yaitu meliputi kenaikan jabatan, golongan, pangkat dilakukan sesuai prestasi kerja, masa kerja.
 - b. Perlindungan Keamanan
- Samsudin (2005) dalam Kadarisman (2012 : 155) keamanan adalah keadaan karyawan yang bebas dari

rasa takut dan bebas dari segala kemungkinan kecelakaan kerja.

c. Jaminan keselamatan atau kesehatan

Samsudin (2005) dalam Kadarisman (2012 : 166)

menyatakan bahwa:

“Kesehatan pada dasarnya mencakup kesehatan jasmani maupun rohani. Seorang disebut sehat jasmani apabila seluruh unsur organisme badaniah seseorang itu berfungsi normal dan baik, yang berarti tanpa sakit, tanpa mengidap penyakit, dan tanpa kelemahan fisik. Sedangkan sehat rohaniah adalah bila seseorang sudah berhasil mengadaptasikan dirinya pada organisasi tempat ia bekerja, memiliki konsepsi yang akurat tentang kenyataan-kenyataan hidup, dapat mengatasi berbagai stres dan frustrasi dan sebagainya”.

d. Penghargaan

Penghargaan kepada guru dapat diberikan dalam bentuk, tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam, atau bentuk penghargaan lain. Mulyasa (2005 : 122) mengungkapkan bahwa penghargaan sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme pekerjaannya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga

kependidikan secara terbuka, sehingga memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif dan efisien, untuk menghindari dampak negatif yang bisa ditimbulkannya.

e. Asas Keadilan Pemberian Kompensasi

Asas adil menurut Kadarisman (2012 : 341) bahwa besarnya gaji yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Oleh karena itu asas adil bukan berarti setiap pegawai menerima gaji yang sama besarnya. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai akan lebih baik.

Sedangkan menurut Ardana, Mujiati dan Mudhiartha (2012 : 156) asas adil dalam pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja dan memenuhi syarat internal konsisten.
- b. Adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya.

- c. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan.
- d. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karya akan lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas Persepsi keadilan kompensasi dalam penelitian ini adalah penilaian individu tentang kesesuaian terhadap balas jasa yang diterima atas hasil usahanya yang diberikan kepada organisasi berdasar pada kualifikasi yang dimiliki (keadilan Individu), sifat pekerjaan (keadilan Internal) dan perbandingan dengan pegawai lain (keadilan eksternal). Variabel ini diukur berdasarkan dimensi keadilan individu, keadilan internal dan keadilan eksternal.

3. Kepuasan Kerja Guru

a. Pengertian Kepuasan Kerja Guru

Siagian (2012 : 126) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana ia berkarya. Sebaliknya, orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan cenderung bersikap negatif terhadap organisasi dimana ia bekerja. Bangun (2012 : 11) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Menurut Greeberg dan Baron (1995 : 169)

mendefinisikan kepuasan kerja “*Job satisfaction define as individual’s cognitive, affective, and evaluative reactions toward their jobs*”. Artinya kepuasan kerja didefinisikan persepsi seseorang, sikap dan evaluasi terhadap pekerjaan mereka. Menurut Davis dan Newstrom (2012 : 105) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Husein Umar (1999 : 36) kepuasan kerja adalah penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Sedangkan kepuasan kerja seorang guru adalah penilaian atau cerminan dari perasaan guru terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

b. Dimensi Kepuasan Kerja Guru

Dimensi kepuasan kerja menurut Mathis dan Jackson (2001 : 98) yaitu : (1) pekerjaan itu sendiri; (2) gaji; (3) pengakuan; (4) hubungan supervisor dengan tenaga kerja; (5) kesempatan untuk maju (*promosi*).

Sedangkan Greenberg dan Baron menjelaskan dimensi kepuasan kerja dapat diukur dengan instrumen *Job Descriptive*

Index (JDI) yang meliputi 5 (lima) aspek yaitu : pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), penggajian (*pay*), kesempatan promosi (*promotional opportunities*), supervisi (*supervision*) dan rekan kerja (*co-workers*). lebih lanjut Luthan (2011 : 141) menjelaskan kelima aspek sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri akan membuat individu puas, seseorang menikmati pekerjaannya sendiri tampak terpengaruh oleh faktor lain. Pekerjaan akan itu memberi tugas menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Colquitt, Lepine dan Wesson (2013 : 100) menjelaskan aspek ini mencangkup perasaan karyawan tentang tugas pekerjaannya, dipandang dari segi tantangan, kemenarikan, dihormati, memanfaatkan keterampilan dan bukan pekerjaan yang membosankan atau tidak nyaman.

2. Penggajian

Individu merasa puas karena sistem penggajian yang seimbang antara produktivitas yang dikeluarkan dengan imbalan yang diterima. Sebaliknya jika pembayaran tidak memenuhi kebutuhan dan harapan maka dapat menimbulkan ketidakpuasan. Lebih lanjut Colquitt, Lepine dan Wesson (2013 : 100) menjelaskan bahwa kepuasan gaji merupakan perasaan karyawan terhadap gaji yang mereka terima. Hal ini

dipandang dari segi kelayakan, memadai untuk kehidupan normal dan perbandingan dengan tingkat harapan yang diinginkan.

3. Kesempatan Promosi

Seorang individu akan puas jika mendapat kesempatan promosi karena prestasi kerjanya yang baik. Colquitt, Lepine dan Wesson (2013 : 101) menjelaskan aspek ini mengacu pada perasaan karyawan tentang kebijakan promosi dalam organisasi. Hal ini meliputi segi keadilan dalam promosi, sering tidaknya dalam promosi dan serta promosi yang dilakukan berdasarkan kemampuan.

4. Supervisi

Karyawan merasa puas karena merasa diawasi atau diperhatikan setiap melakukan pekerjaan yang selanjutnya merasa dihargai. Sebaliknya jika supervisor hanya sekedar mencari-cari kesalahan maka akan menimbulkan ketidakpuasan. Colquitt, Lepine dan Wesson (2013 : 101) menjelaskan aspek ini mencerminkan perasaan karyawan tentang atasan atau penyelia yang dipandang dari segi kompeten, kesopanan, dan komunikator yang baik.

5. Rekan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting terutama membangun komunikasi multi arah yang akan menciptakan

kenyamanan dalam bekerja. Rekan kerja yang mendukung akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Colquitt, Lepine dan Wesson (2013 : 101) menjelaskan aspek ini merupakan pandangan karyawan antar sesama mereka termasuk dilihat dari segi kecerdasan, tanggung jawab, membantu, menyenangkan.

c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja Guru

Menurut Hasibuan (2009 : 202) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : (1) balas jasa yang adil; (2) penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian; (3) berat ringannya pekerjaan; (4) suasana dan lingkungan pekerjaan; (5) peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan; (6) sikap pimpinan dalam kepemimpinannya; (7) sifat pekerjaan monoton atau tidak. Sedangkan faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki dalam Kaswan (2012 : 286) yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan model kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh

individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang tidak puas. Sebaliknya, diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerja lainnya.

5. Komponen genetik (*Dispositional/ genetic component*)

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas kepuasan kerja guru dalam penelitian ini adalah penilaian atau cerminan dari perasaan guru terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator *Job Descriptive Index* (JDI) : pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan kerja, promosi, dan imbalan finansial.

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sukanti dan Djazari (2010) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru Akuntansi SMA Se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta“. Hasilnya bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan guru akuntansi terhadap komitmen kerja guru akuntansi SMA Se-Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta dengan koefisien determinasi sebesar 0,419. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama mengkaji tentang kepuasan guru terhadap komitmen guru. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah teknik analisis yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi sederhana sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan teknik analisis regresi ganda.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Retnaningsih (2007) dalam Tesisnya yang berjudul “Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang)”. Hasilnya menunjukan bahwa persepsi keadilan kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen

organisasi sebagai variabel moderating dengan nilai koefisien 0,27 dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien 0,21. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah ada kesamaan variabel yang diteliti. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah teknik analisis yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis jalur model SEM (*Structural Equation Model*) sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan teknik analisis regresi ganda.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2012) yang berjudul “Persepsi Keadilan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus : PT. PG Rajawali I Unit I Kretbet Baru Bululawang, Malang)”. Hasil menunjukan bahwa persepsi keadilan kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien 0,257 dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisiensi 0,817. Pengaruh langsung persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasi lebih tinggi dibandingkan pengaruh persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0,193. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Perbedaaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah teknik analisis dan kerangka berfikir. penelitian

terdahulu menggunakan analisis *path* dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel *moderating*. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan teknik analisis regresi ganda dan tidak menggunakan variabel *moderating*.

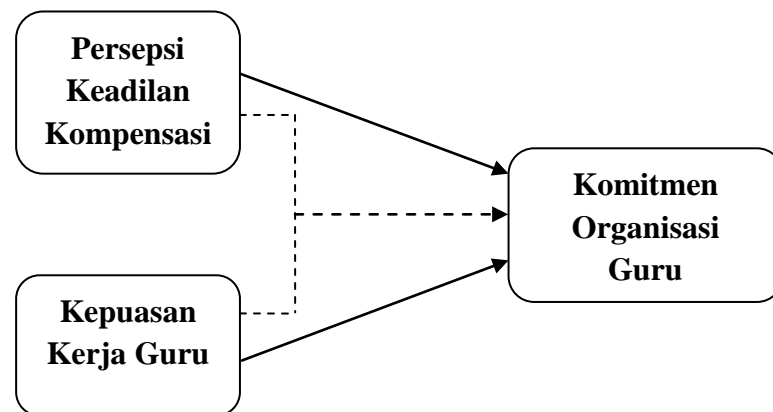
C. Kerangka Berpikir

Komitmen organisasi merupakan kemampuan dan keinginan seseorang untuk menyesuaikan perilakunya sesuai dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi, untuk bertindak berbagai cara guna memenuhi kebutuhan organisasi dan meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Guru merupakan salah satu komponen penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Seorang guru yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasi cenderung bekerja secara profesional. Perilaku untuk berkomitmen dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan guru.

Keadilan menyangkut persepsi seseorang tentang perlakuan yang diterimanya dari orang lain. Seorang guru mempunyai persepsi yang berbeda-beda terhadap keadilan kompensasi yang diterimanya. Secara umum seseorang akan mengatakan bahwa dirinya diperlakukan adil apabila perlakuan itu menguntungkan. Sebaliknya seseorang cenderung akan mengatakan bahwa dia diperlakukan tidak adil apabila perlakuan yang diterima dirasakan merugikan. Diduga bahwa persepsi seorang guru tentang keadilan kompensasi berpengaruh positif pada perilaku dan komitmen dalam menjalankan tugasnya.

Begitu juga seorang guru yang puas terhadap pekerjaannya akan lebih produktif dibandingkan dengan guru yang kurang puas terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan yang dirasakan setiap guru berbeda beda. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan guru, maka semakin bersemangat dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut, kerangka berfikir pada penelitian ini dapat digambarkan bagan berikut ini :



Gambar 2. Kerangka berpikir

Keterangan :

—————▶ : Pengaruh sendiri-sendiri (Parsial)

-----▶ : Pengaruh secara bersama-sama (simultan)

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, kemudian dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif signifikan persepsi keadilan kompensasi (X_1) terhadap komitmen Organisasi pada guru di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo (Y).
2. Terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja guru (X_2) terhadap komitmen Organisasi pada guru di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo (Y).
3. Terdapat pengaruh positif signifikan persepsi keadilan kompensasi (X_1) dan antara kepuasan kerja guru (X_2) secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi pada guru di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kausal dan bersifat *expost facto*. Menurut Umar (2010 : 10) desain kausal yang berguna untuk mengukur suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Bersifat *expost facto* yaitu mencoba mencari hubungan-hubungan atau sebab-akibat dari variabel-variabelnya yang datanya telah terjadi sebelumnya.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena informasi atau data diwujudkan dalam bentuk angka dan dianalisis berdasarkan analisis statistik. Menurut Sugiyono (2013 : 7) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada falsafah *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo, Desa Karangtengah, Kecamatan Weru, Kabupaten Sukoharjo, Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini dilaksanakan bulan Desember 2015 - Januari 2016.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memberikan kesamaan pandangan, pendapat dan memberikan arah yang jelas serta kajian lebih mendalam terhadap masalah yang akan

dipecahkan, maka perlu diberikan penjelasan mengenai definisi operasional masing masing variabel yang terlibat dalam penelitian ini, antara lain :

1. Komitmen Organisasi Guru

Komitmen Organisasi guru adalah tingkat sampai sejauh mana seorang guru dalam memahami dan menghayati tujuan organisasi sekolah (*identification*), menerima nilai-nilai organisasi, keterlibatan (*Involvement*), kesetiaan (*loyalty*) terhadap organisasi sekolah serta rela berupaya untuk kepentingan organisasi sekolah dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya. Variabel ini diukur dengan indikator *identification*, penerimaan nilai-nilai organisasi, *Involvement*, *loyalty*, rela berkorban.

2. Persepsi Keadilan Kompensasi

Persepsi keadilan kompensasi adalah penilaian individu tentang kesesuaian terhadap balas jasa yang diterima atas hasil usahanya yang diberikan kepada organisasi berdasar pada kualifikasi yang dimiliki (keadilan Individu), sifat pekerjaan (keadilan Internal) dan perbandingan dengan pegawai lain (keadilan eksternal). Variabel ini diukur berdasarkan dimensi keadilan individu, keadilan internal dan keadilan eksternal.

3. Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja guru adalah penilaian atau cerminan dari perasaan guru terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Variabel ini diukur dengan indikator *Job Descriptive Index* (JDI)

: pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan kerja, promosi, dan imbalan finansial.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013 : 80) Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai berbagai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan Arikunto (2010 : 173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo sebagai berikut :

Tabel. 3 Jumlah Populasi Guru

NO	Golongan Guru	Jumlah Guru
1	PNS	44
2	NON PNS	7
Jumlah		51

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013 : 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2010 : 112) apabila populasi kurang dari 100, maka lebih baik populasi diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah populasi lebih besar dari 100, dapat diambil 10-15 % atau 20-25 % atau lebih. Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 51 guru, oleh karena itu diambil semua populasi sebagai sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuisioner. Menurut Sugiyono (2013 : 142) Kuisioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuisioner tertutup yaitu kuisioner yang jawabannya sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih. Metode kuisioner digunakan untuk memperoleh data tentang persepsi keadilan kompensasi, kepuasan kerja guru, dan komitmen organisasi guru terhadap organisasi sekolah.

F. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2013 : 178) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Mustofa (2009 : 76) skala ini memungkinkan peneliti untuk mengungkapkan tingkat intensitas sikap atau perilaku responden. Penyusunan instrumen skala Likert adalah sebagai berikut :

1. Membuat Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen diperoleh dari definisi operasional masing-masing variabel yang didasari pada kajian teori. Adapun kisi-kisi instrumen penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Kisi-kisi instrumen

No	Variabel	Indikator	Nomor Item Pernyataan		Jumlah Item
			Positif (<i>Fovoirable</i>)	Negatif (<i>Unfovoriable</i>)	
1	Komitmen Organisasi guru	Identifikasi diri	1,2,3		3
		Loyalitas	4,5,6,7,8		5
		Keterlibatan	9,10,11,12		4
		Penerimaan Nilai-nilai organisasi	13,14,15		3
		Rela berkorban	16,17,18,19		4
2	Persepsi keadilan kompensasi	Keadilan Individu	20,21,22,23, 24,25,26,27		8
		Keadilan Internal	28, 29,30,31,31, 32		6
		Keadilan Eksternal	33,34,35	36	4
3	Kepuasan Kerja Guru	Pekerjaan itu sendiri	37,38,39,40, 41		5
		Imbalan finansial (penggajian)	42, 43,44		3
		Promosi Pekerjaan	45, 46,47,48		4
		Supervisi	49, 50,51,52,53, 54		5
		Rekan kerja	55,56,57,58		4
	Jumlah				58

Tabel. 5 Alternatif Jawaban Instrumen

Pertanyaan Positif (<i>Fovoirable</i>)	Skor	Pertanyaan Negatif (<i>Unfovoriable</i>)	Skor
Sangat setuju	5	Sangat setuju	1
Setuju	4	Setuju	2
Cukup setuju	3	Cukup setuju	3
Tidak setuju	2	Tidak setuju	4
Sangat tidak setuju	1	Sangat tidak setuju	5

Sumber : Mustofa (2009 : 78) dimodifikasi peneliti.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan untuk mengetahui instrumen yang disusun merupakan instrumen yang baik untuk penelitian atau tidak. Instrumen dikatakan baik meliputi dua persyaratan yaitu valid dan reliabel (Sugiyono, 2013 : 203). Apabila instrumen telah diuji validitas dan reliabilitasnya, maka akan diketahui butir-butir yang sah digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Pengukuran validitas dan reliabilitas instrumen penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali (Ghozali, 2011 :48).

1. Uji Validitas

Validitas suatu instrumen adalah ukuran seberapa tepat instrumen itu mampu menghasilkan data sesuai dengan ukuran yang sesungguhnya yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mendapatkan tingkat kevalidan suatu instrumen agar mendapat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek data yang dikumpulkan peneliti. Dengan menggunakan instrumen yang valid, diharapkan kesimpulan dan

hasil yang didapatkan dari penelitian menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

Uji validitas dalam penelitian ini dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengujian butir pertanyaan dengan membandingkan nilai *corrected item-total correlation* dengan r tabel untuk *degree of freedom* ($df = n-2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari r tabel (Ghozali, 2011 : 53). Sedangkan instrumen yang tidak valid akan digugurkan. Hasil uji validitas instrumen adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil uji validitas variabel komitmen organisasi

No Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
Butir1	0,509	0,242	Valid
Butir2	0,444	0,242	Valid
Butir3	0,463	0,242	Valid
Butir4	0,582	0,242	Valid
Butir5	0,727	0,242	Valid
Butir6	0,334	0,242	Valid
Butir7	0,476	0,242	Valid
Butir8	0,077	0,242	Tidak Valid
Butir9	0,465	0,242	Valid
Butir10	0,592	0,242	Valid
Butir11	0,545	0,242	Valid
Butir12	0,584	0,242	Valid
Butir13	0,561	0,242	Valid
Butir14	0,580	0,242	Valid
Butir15	0,664	0,242	Valid
Butir16	0,461	0,242	Valid
Butir17	0,663	0,242	Valid
Butir18	0,509	0,242	Valid
Butir19	0,450	0,242	Valid

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa item pernyataan nomor 8 nilai *corrected item-total correlation* < r tabel (0,242) maka dinyatakan tidak valid dan tidak dapat diikutkan dalam pengolahan data.

Tabel 7. Hasil uji validitas variabel persepsi keadilan kompensasi

No Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
Butir20	0,711	0,242	Valid
Butir21	0,719	0,242	Valid
Butir22	0,823	0,242	Valid
Butir23	0,717	0,242	Valid
Butir24	0,717	0,242	Valid
Butir25	0,722	0,242	Valid
Butir26	0,488	0,242	Valid
Butir27	0,412	0,242	Valid
Butir28	0,747	0,242	Valid
Butir29	0,846	0,242	Valid
Butir30	0,855	0,242	Valid
Butir31	0,737	0,242	Valid
Butir32	0,833	0,242	Valid
Butir33	0,512	0,242	Valid
Butir34	0,454	0,242	Valid
Butir35	0,059	0,242	Tidak Valid
Butir36	0,724	0,242	Valid

Berdasarkan tabel 7 menunjukan bahwa item pernyataan nomor 35 nilai *corrected item-total correlation* < r tabel (0,242) maka dinyatakan tidak valid dan tidak dapat diikutkan dalam pengolahan data.

Tabel 8. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja guru

No Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
Butir37	0,548	0,242	Valid
Butir38	0,460	0,242	Valid
Butir39	0,521	0,242	Valid
Butir40	0,308	0,242	Valid
Butir41	0,391	0,242	Valid
Butir42	0,291	0,242	Valid
Butir43	0,368	0,242	Valid
Butir44	0,506	0,242	Valid
Butir45	0,567	0,242	Valid
Butir46	0,763	0,242	Valid
Butir47	0,674	0,242	Valid
Butir48	0,800	0,242	Valid
Butir49	0,703	0,242	Valid
Butir50	0,775	0,242	Valid
Butir51	0,628	0,242	Valid
Butir52	0,775	0,242	Valid
Butir53	0,652	0,242	Valid
Butir54	0,633	0,242	Valid
Butir55	0,528	0,242	Valid
Butir56	0,572	0,242	Valid
Butir57	0,614	0,242	Valid
Butir58	0,544	0,242	Valid

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* item pernyataan $>$ r tabel (0,242) maka dinyatakan valid dan dapat diikutkan dalam pengolahan data.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Mustofa (2009 : 224) Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen. dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur.

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali akan menghasilkan data yang sama. Terdapat beberapa metode yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas instrumen. Dalam penelitian ini uji reliabilitas instrumen menggunakan metode koefisien *alpha cronbach's*, secara manual menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Cronbach's\ alpha = \left[\frac{Q}{Q-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_{qi}^2}{\sum S_x^2} \right]$$

Keterangan :

Q = Banyaknya butir dalam satu variabel

S_{qi}^2 = Varians skor setiap butir

S_x = Varians skor total butir tersebut

Ghozali (2011: 48) menyatakan Jika koefisien reliabilitas hasil perhitungan menunjukan angka $\geq 0,7$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang bersangkutan ditanyakan reliabel. Berikut ini hasil uji reliabilitas instrumen :

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi Guru	0,889	Reliabel
Persepsi Keadilan Kompensasi	0,942	Reliabel
Kepuasan Kerja Guru	0,920	Reliabel

Berdasarkan tabel 9 diatas menunjukan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih dari 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen reliabel dan bisa digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

H. Teknik Analisis Data

1. Deskripsi Data

Hasil data akan disajikan dari masing-masing variabel yang telah diolah meliputi nilai Mean (M), Median (Me), Modus (Mo), Standar Deviasi (SD), selain itu juga disajikan tabel distribusi frekuensi. Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam menyajikan tabel distribusi frekuensi diambil dari Sugiyono (2012 : 36) sebagai berikut :

1. Menghitung jumlah kelas interval (Rumus Sturges)

$$K=1+3,3 \log n$$

Keterangan :

K = jumlah kelas interval.

n = jumlah data observasi

log = logaritma.

2. Menentukan rentang data, yaitu terbesar dikurangi data terkecil.

3. Menghitung panjang kelas = rentang dibagi jumlah kelas.

Untuk mengetahui kecenderungan masing-masing variabel dilakukan dengan cara membandingkan skor reratanya dengan Kriteria pada kurva norma ideal. Setelah nilai minimum ideal ($X_{\min \text{ ideal}}$) dan nilai maximum ideal ($X_{\max \text{ ideal}}$) diketahui maka selanjutnya mencari nilai mean ideal (M_i) dan Standar deviasi ideal (S_{di}) dengan rumus sebagai berikut :

$$M_i = \frac{1}{2} (X_{\max \text{ ideal}} + X_{\min \text{ ideal}})$$

$$S_{Di} = \frac{1}{6} (X_{\max \text{ ideal}} - X_{\min \text{ ideal}})$$

Setelah diketahui nilai rata-rata ideal dan standar deviasi ideal selanjutnya dibuat lima klasifikasi kriteria kecenderungan variabel yaitu Sangat rendah (SR), Rendah (R), Sedang (S), Tinggi (T), Sangat tinggi (ST), untuk menentukan interval kelasnya adalah menggunakan kriteria sebagai berikut :

Sangat tinggi : $X > M_i + 1,5 SD_i$

Tinggi : $M_i + 0,5 SD_i < X \leq M_i + 1,5 SD_i$

Sedang : $M_i - 0,5 SD_i < X \leq M_i + 0,5 SD_i$

Rendah : $M_i - 1,5 SD_i < X \leq M_i - 0,5 SD_i$

Sangat rendah : $X \leq M_i - 1,5 SD_i$

(Azwar, 2009 : 108)

2. Uji Prasarat Analisis Data

Untuk melanjutkan ke tahap analisis data harus melakukan uji prasarat. Uji prasarat analisis data yang dilakukan tersebut adalah Uji Normalitas, Uji Linieritas, dan Uji Kolinearitas, Uji Homosedastisitas. Rincian Uji prasarat tersebut seperti yang dijelaskan berikut ini :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data, berbentuk distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui distritribusi data frekuensi masing-masing variabel dalam penelitian normal atau tidak, maka dilakukan dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan melihat hasil bagian baris *Kolmogorov-Smirnov Z* dan *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Jika nilai *Asymp Sig* lebih dari atau sama dengan 0,05 maka

data berdistribusi normal, jika *Asymp Sig* kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal (Muhson, 2015 : 35).

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas merupakan analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak. Apabila pola regresinya linier maka analisis model linier dapat dilakukan.

Uji Linieritas penelitian ini menggunakan metode uji F pada taraf signifikansi 5% pada kedua variabel tersebut. Jika nilai Signifikansi F hitung lebih dari atau sama dengan 0,05 maka hubungannya bersifat linier (Muhson, 2015 : 38).

c. Uji Kolinearitas

Penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel independen. Maka uji kolinearitas dipakai jika hanya ada dua variabel bebas. Uji Kolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah kolinieritas yang harus diatasi.

Untuk Mengukur kolinieritas dapat diketahui dari besaran VIF (*variance inflation factor*). Kriterianya adalah jika nilai VIF tersebut kurang dari 4 maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan jika nilai VIF lebih dari 4 maka terjadi multikolinearitas (Muhson, 2015 : 41).

d. Uji Homosedastisitas

Suyoto (2007 : 93) menyatakan bahwa persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut homosedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Homosedastisitas dalam penelitian ini dengan melakukan uji Park, yaitu meregresi nilai absolut error atas seluruh variabel bebas. Sebagaimana dalam analisis regresi ganda, yang perlu dilihat terlebih dahulu adalah hasil pengujian F regresinya. Jika pengujian F signifikan ($\text{sig } F < 0,05$) maka menunjukkan terjadinya heterosedastisitas, sedangkan jika $\text{sig } F$ lebih dari atau sama dengan 0,05 maka tidak terjadi heterosedastisitas (Muhson, 2015 : 48).

3. Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 16. Dalam analisis regresi linier berganda langkah-langkah yang dapat ditempuh adalah sebagai berikut :

a. Pengujian koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini dilakukan untuk menghitung besarnya kontribusi variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi juga menunjukkan tingkat

ketepatan garis regresi. Koefisien determinasi secara manual dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi antara x_1 dan x_2 dengan Y

b_1 = Koefisien variabel x_1

b_2 = Koefisien variabel x_2

$\sum x_1 y$ = Jumlah produk antara X_1 dan Y

$\sum x_2 y$ = Jumlah produk antara X_2 dan Y

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat kriteria

(Riduwan dan Sunarto, 2009 : 110)

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui hipotesis ketiga diterima atau tidak. Uji simultan dilakukan dengan melihat hasil nilai statistik F hitung dan nilai signifikansi F hitung dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai statistik F hitung > dari F tabel Hipotesis alternatif diterima artinya variabel bebas (independen) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2011 : 98). Kriteria kedua jika nilai signifikansi F hitung kurang dari 0,05 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a)

diterima (Muhson, 2015 : 30). Secara manual F hitung dapat digunakan rumus :

$$F = \frac{R^2(n-m-1)}{m.(1-R^2)}$$

Keterangan :

F = harga F hitung

n = jumlah data

m = jumlah variabel bebas

R = Koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat

(Riduwan dan Sunarto, 2009 : 110)

F tabel didapat dari degree of freedom 1 (df_1) = k-1, (df_2) = n-k dimana k = jumlah variabel bebas dan variabel terikat, n = jumlah sampel dengan alpha signifikansi 0,05.

c. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan mengetahui hipotesis satu dan dua diterima atau tidak. Uji ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial atau sendiri-sendiri. Uji t dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 5%.

Kriteria penerimaan hipotesis yang digunakan adalah jika nilai dari signifikasi t hitung lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika variabel independen

lainnya dikendalikan atau dikontrol. jika nilai dari signifikansi t hitung lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika variabel independen lainnya dikendalikan atau dikontrol (Muhson, 2015 : 31).

Kriteria kedua dengan membandingkan nilai statistik t hitung dengan t tabel, jika nilai t hitung lebih tinggi dari t tabel maka H_a diterima, artinya variabel bebas (independen) secara parsial mempengaruhi variabel terikat (dependen). Sebaliknya jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka H_a ditolak, artinya variabel bebas (independen) secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2011 : 98). Perhitungannya dengan melihat hasil analisis regresi linier ganda dengan memperhatikan hasil hitung t hitung pada tabel *coefficients*. Secara manual Sugiyono (2013 : 184) t hitung menggunakan rumus :

$$t = \frac{r (\sqrt{n-2})}{(\sqrt{1-r^2})}$$

Keterangan :

t = t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

r^2 = koefisien kuadrat

Tabel didapatkan dari rumus degree of freedom (df) = n-k-1 dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas dengan nilai alpha signifikansi 0,05.

d. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Besar sumbangan atau pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan sumbangan relatif dan sumbangan efektif. Besarnya sumbangan relatif prediktor terhadap garis regresi dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Sumbangan relatif X terhadap Y :

$$SR \% X_1 = \frac{b_1 \sum x_1 y}{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}$$

$$SR \% X_2 = \frac{b_2 \sum x_2 y}{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}$$

Sumbangan efektif masing-masing prediktor terhadap Y digunakan rumus berikut :

$$\text{Sumbangan efektif } X_1 \text{ terhadap } Y : SE \% X_1 \times R^2$$

$$\text{Sumbangan efektif } X_2 \text{ terhadap } Y : SE \% X_2 \times R^2$$

Keterangan :

X_1 = Persepsi keadilan kompensasi

X_2 = Kepuasan kerja guru

Y = Komitmen organisasi guru

$b_1 \sum x_1 y$ = Korelasi antara X_1 dengan Y

$b_2 \sum x_2 y$ = Korelasi antara X_2 dengan Y

(Hadi, 2004 : 41)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah singkat SMA Negeri 1 Weru

Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Weru terletak di kawasan pedesaan tepatnya di jalan Watukelir-Cawas KM.5 Desa Karangtengah Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah. SMA ini berdiri pada tahun 1992 dengan SK. No. 0313/O/1993 dan direnovasi pada tahun 2007. Pada tahun 2012 SMA N 1 Weru mendapat akreditasi A dengan SK. No. Ma.014423.

2. Visi dan Misi SMA Negeri 1 Weru

a. Visi

Menjadi sekolah yang menghasilkan lulusan berkualitas, cerdas, berpengetahuan luas, beriman dan bertaqwa.

b. Misi

1. Meningkatkan profesionalisme guru dan kreativitas siswa dalam proses belajar dan mengajar.
2. Meningkatkan kualitas kerja seluruh warga sekolah, disiplin, dan bertanggung jawab.
3. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

4. Mewujudkan lingkungan sekolah yang kondusif dalam proses belajar mengajar yang berkualitas, inovatif dan menyenangkan dengan fasilitas yang memadai.

3. Kondisi Fisik Sekolah

Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Weru berdiri di atas lahan seluas 16.500 M², luas bangunan 2.569 M², luas halaman 5.595 M², luas kebun 7.911 M², luas lapangan olah raga 185 M². Bangunan terdiri dari berbagai ruangan sesuai dengan fungsinya masing-masing. Bangunan SMA Negeri 1 Weru dan Kondisi fisik sekolah berada di bawah tanggung jawab wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik guru SMA N 1 Weru Kabupaten Sukoharjo yang diamati dalam penelitian ini meliputi : jenis kelamin, pendidikan, status guru, masa kerja. Deskripsi karakteristik guru SMA N 1 Weru Kabupaten Sukoharjo disajikan sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik guru SMA N 1 Weru Kabupaten Sukoharjo berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut :

Tabel 10. Distribusi Jenis Kelamin

NO.	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	28	59,57
2	Perempuan	19	40,43
Jumlah		47	100,00

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa guru SMA N 1 Weru Kabupaten Sukoharjo dengan jenis laki-laki sebanyak 28 guru (59,57%) dan guru dengan jenis perempuan sebanyak 19 guru (40,43%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi guru di SMA N 1 Weru Kabupaten Sukoharjo berjenis kelamin laki-laki (59,57%).

b. Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik guru SMA N 1 Weru Kabupaten Sukoharjo berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 11. Karakteristik guru berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S1	41	87,23
S2	6	12,77
Jumlah	47	100,00

Tabel 11 menunjukkan bahwa guru SMA N 1 Weru Kabupaten Sukoharjo berpendidikan S1 sebanyak 41 guru (87,23%), berpendidikan S2 sebanyak 6 guru (12,77%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang menjadi guru di SMA N 1 Weru Kabupaten Sukoharjo berpendidikan S1 sebanyak 40 guru (87,23%).

c. Status Guru

Deskripsi karakteristik guru SMA N 1 Weru Kabupaten Sukoharjo berdasarkan Status guru disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 12. Karakteristik guru berdasarkan Status Guru

No.	Status guru	Frekuensi	Persentase (%)
1	PNS	42	89,36
2	Honorar	5	10,64
	Jumlah	47	100

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa guru SMA N 1 Weru Kabupaten Sukoharjo dengan status guru PNS sebanyak 42 guru (89,36%), guru berstatus honorer sebanyak 5 guru (10,64%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru di SMA N 1 Weru Kabupaten Sukoharjo berstatus sebagai PNS yaitu sebanyak 42 guru (89,36%).

d. Masa Kerja

Deskripsi karakteristik guru SMA N 1 Weru Kabupaten Sukoharjo berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 13. Karakteristik Guru Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-5 tahun	5	10,64
2	6-10 tahun	9	19,15
3	11-15 tahun	7	14,89
4	16-20 tahun	11	23,40
5	21-25 tahun	7	14,89
6	25-30 tahun	8	17,02
Jumlah		47	100,00

Tabel 13 menunjukkan masa kerja guru SMA N 1 Weru Kabupaten Sukoharjo. Masa kerja guru dengan lama 1-5 tahun sebanyak 5 guru (10,64%), masa kerja guru dengan lama 6-10 tahun sebanyak 9 guru (19,15%), masa kerja guru dengan lama 11-15 tahun sebanyak 7 guru (14,89%), masa kerja guru dengan lama 16-20 tahun sebanyak 11 guru (23,40%), masa kerja guru dengan lama 21-25 tahun sebanyak 7 guru (14,89%), masa kerja guru dengan lama 26-30 tahun sebanyak 8 guru (17,02%). Dapat disimpulkan bahwa guru SMA N 1 Weru Kabupaten Sukoharjo mayoritas masa kerja terletak pada interval 16-

20 tahun sebanyak 11 guru (23,40%) dan minoritas terletak pada interval 1-5 tahun sebanyak 5 guru (10,64%).

2. Data Penelitian

Data penelitian diperoleh dengan menyebar angket skala Likert terdiri dari 58 pernyataan. Angket disebar kepada subyek penelitian sebanyak 51 guru. Tingkat pengembalian angket sebesar 92,16 % atau sebanyak 47 angket. Data penelitian ini terdiri variabel terikat yaitu komitmen organisasi guru yaitu sebagai variabel Y diperoleh dari 18 item pernyataan. Variabel bebas yaitu persepsi keadilan kompensasi sebagai variabel X_1 diperoleh dari 16 item pernyataan, dan kepuasan kerja guru sebagai variabel X_2 diperoleh dari 22 item pernyataan.

Hasil data disajikan dari masing-masing variabel yang telah diolah meliputi nilai Mean (M), Median (Me), Modus (Mo), Standar Deviasi (SD). Selain itu juga disajikan tabel distribusi frekuensi dan diagram batang. Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam menyajikan tabel distribusi frekuensi diambil dari Sugiyono (2012 : 36) sebagai berikut :

1. Menghitung jumlah kelas interval (rumus Sturges)

$$K=1+3,3 \log n$$

Keterangan :

K = jumlah kelas interval.

n = jumlah data observasi

log = logaritma.

2. Menentukan rentang data, yaitu terbesar dikurangi data terkecil.

3. Menghitung panjang kelas = rentang data dibagi jumlah kelas.

Untuk mengetahui kecenderungan masing-masing variabel dilakukan dengan cara membandingkan skor reratanya dengan kriteria pada kurva norma ideal. Setelah nilai minimum ideal (X_{\min} ideal) dan nilai maximum ideal (X_{\max} ideal) diketahui maka selanjutnya mencari nilai mean ideal (M_i) dan Standar deviasi ideal (S_{Di}) dengan rumus sabagai berikut :

$$M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} \text{ ideal} + X_{\min} \text{ ideal})$$

$$S_{Di} = \frac{1}{6} (X_{\max} \text{ ideal} - X_{\min} \text{ ideal})$$

Setelah diketahui nilai rata-rata ideal dan standar deviasi ideal selanjutnya dibuat lima klasifikasi kriteria kecenderungan variabel yaitu sangat rendah (SR),rendah (R), Sedang (S), tinggi (T), Sangat tinggi (ST), untuk menentukan interval kelasnya adalah menggunakan kriteria sebagai berikut :

Sangat tinggi : $X > M_i + 1,5 S_{Di}$

tinggi : $M_i + 0,5 S_{Di} < X \leq M_i + 1,5 S_{Di}$

Sedang : $M_i - 0,5 S_{Di} < X \leq M_i + 0,5 S_{Di}$

rendah : $M_i - 1,5 S_{Di} < X \leq M_i - 0,5 S_{Di}$

Sangat rendah : $X \leq M_i - 1,5 S_{Di}$

(Azwar, 2009 : 108)

Hasil pengolahan data yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Komitmen Organisasi Guru

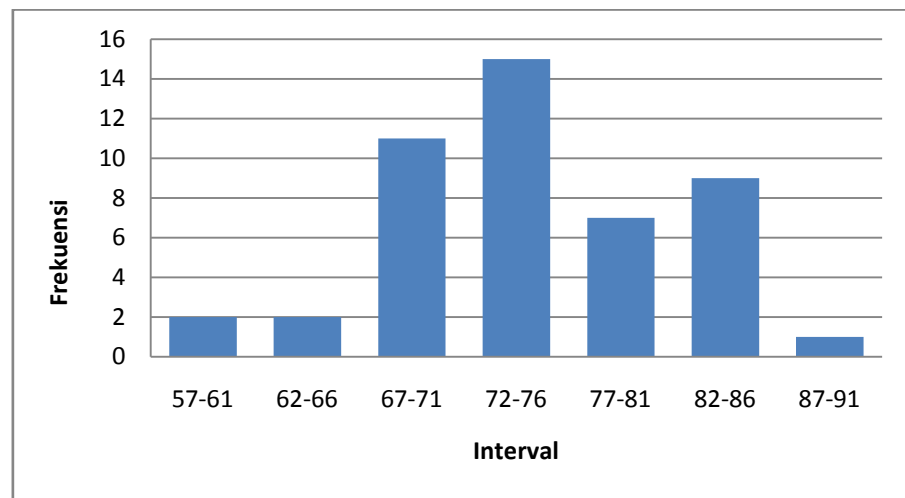
Data komitmen organisasi diperoleh dari angket dengan 18 butir pertanyaan dan jumlah responden guru 47 guru. Berdasar data variabel komitmen organisasi guru yang diolah maka diperoleh jumlah skor tertinggi sebesar 89,00 dan jumlah skor terendah sebesar 57,00. Selain itu didapatkan nilai Mean 74,40, Median 74,00, Modus 74,00 dan Standar deviasi sebesar 7,24.

Selanjutnya kelas interval (k) dihitung dengan menggunakan rumus $k = 1 + 3,3 \log n$, dimana n adalah subyek penelitian, $k = 1 + 3,3 \log 47 = 6,52$ dibulatkan menjadi 7 kelas interval. Sedangkan rentang data (R) diperoleh 32. Dengan diketahui rentang data maka diperoleh panjang kelas (P) dengan menggunakan rumus $P = R(\text{range}) / k (\text{kelas interval}) = R/k = 32/7 = 4,57$ dibulatkan menjadi 5. Tabel distribusi frekuensi komitmen organisasi guru sebagai berikut :

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Data Komitmen Organisasi

No.	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif (%)
1	57-61	2	4,26	4,3
2	62-66	2	4,26	8,5
3	67-71	11	23,40	31,9
4	72-76	15	31,91	63,8
5	77-81	7	14,89	78,7
6	82-86	9	19,15	97,9
7	87-91	1	2,23	100
Jumlah		47	100	

Berdasarkan data diatas dapat digambarkan dalam diagram batang sebagai berikut:



Gambar 3. Diagram Batang Variabel Komitmen Organisasi Guru

Berdasarkan tabel 14 dan gambar 3 diagram batang variabel komitmen organisasi guru, diketahui bahwa frekuensi variabel komitmen organisasi guru terletak pada interval 57-61 sebanyak 2 guru (4,26%), interval 62-66 sebanyak 2 guru (4,26 %), interval 67-71 sebanyak 11 guru (23,40%), interval 72-70 sebanyak 15 guru (31,91%), interval 77-81 sebanyak 7 guru (14,89%), interval 82-86 sebanyak 9 guru (19,15%), interval 87-91 sebanyak 1 guru (2,23%). Jadi dapat disimpulkan variabel komitmen organisasi guru mayoritas terletak pada interval 72-76 sebanyak 15 guru (31,91%). Sedangkan frekuensi terkecil terletak pada interval 47-50 sebanyak 1 guru (2,23%).

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel komitmen organisasi guru dengan menggunakan Mean Ideal dan Standar deviasi Ideal. Nilai Mean ideal variabel komitmen organisasi guru sebesar 54 dan Standar deviasi ideal sebesar 12.

Identifikasi kecenderungan skor variabel komitmen organisasi guru menjadi lima yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah dengan ketentuan berikut :

Sangat tinggi : $X > M_i + 1,5 SD_i$

Tinggi : $M_i + 0,5SD_i < X \leq M_i + 1,5 SD_i$

Sedang : $M_i - 0,5 SD_i < X \leq M_i + 0,5 SD_i$

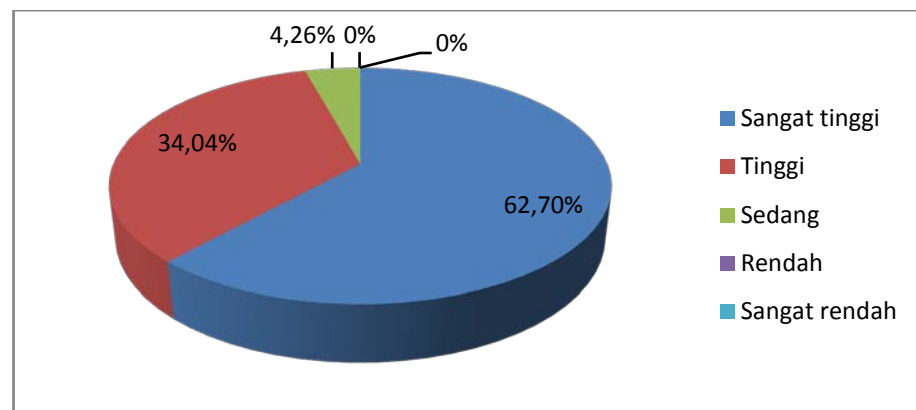
Rendah : $M_i - 1,5 SD_i < X \leq M_i - 0,5 SD_i$

Sangat rendah : $X \leq M_i - 1,5 SD_i$

Tabel 15. Distribusi Kecenderungan Komitmen Organisasi Guru

No.	Skor	Jumlah		Katagori
		Frekuensi	Persentase (%)	
1	> 72	29	61,70	Sangat tinggi
2	$60 < X \leq 72$	16	34,04	Tinggi
3	$48 < X \leq 60$	2	4,26	Sedang
4	$36 < X \leq 48$	0	0	Rendah
5	≤ 36	0	0	Sangat rendah

Berdasarkan tabel 15 distribusi kecenderungan variabel komitmen organisasi guru tersebut dapat digambarkan diagram sebagai berikut :



Gambar 4. Diagram Kecenderungan Komitmen Organisasi

Tabel 15 dan gambar diagram 4, menunjukkan kecenderungan variabel Komitmen Organisasi guru. kategori sangat tinggi sebanyak 29 guru (62,70%), tinggi sebanyak 16 guru (34,04%), sedang sebanyak 2 guru (4,26%), rendah sebanyak 0 guru (0 %) dan sangat rendah sebanyak 0 guru (0%). Jadi dapat disimpulkan kecenderungan variabel komitmen organisasi guru pada kategori sangat tinggi yaitu 62,70%.

b. Persepsi Keadilan Kompensasi

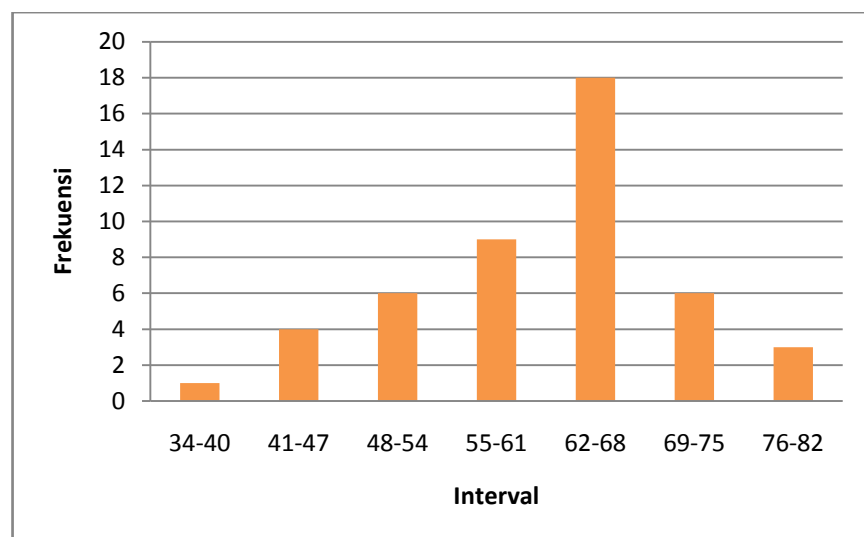
Data persepsi keadilan kompensasi diperoleh dari angket dengan 16 butir pernyataan dan jumlah responden 47 guru. Berdasarkan data variabel persepsi keadilan kompensasi diperoleh jumlah skor tertinggi 77 dan jumlah skor terendah 34,00. Selain itu didapatkan nilai Mean 60,91, Median 63,00, Modus 64 dan Standar Deviasi 9,34.

Selanjutnya kelas interval (k) dihitung dengan menggunakan rumus $k = 1 + 3,3 \log n$, dimana n adalah subyek penelitian, $k = 1 + 3,3 \log 47 = 6,52$ dibulatkan menjadi 7 kelas interval. Sedangkan rentang data (R) diperoleh 43. Dengan diketahui rentang data maka diperoleh panjang kelas (P) dengan menggunakan rumus $P = R(\text{range}) / k$ (kelas interval) $= R/k = 43/7 = 6,14$ dinaikkan menjadi 7. Tabel distribusi frekuensi Persepsi Keadilan Kompensasi sebagai berikut :

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Data Persepsi Keadilan Kompensasi

No.	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif (%)
1	34-40	1	2,23	2,1
2	41-47	4	8,51	10,6
3	48-54	6	12,77	23,4
4	55-61	9	19,15	42,6
5	62-68	18	38,29	80,9
6	69-75	6	12,77	93,6
7	76-82	3	6,38	100,0
Jumlah		47	100	

Berdasarkan data diatas dapat digambarkan dalam diagram batang sebagai berikut:



Gambar 5. Diagram Batang Variabel Persepsi Keadilan Kompensasi

Berdasarkan tabel 16 dan gambar 5 diagram batang variabel persepsi keadilan kompensasi, diketahui bahwa frekuensi variabel persepsi keadilan kompensasi terletak pada interval 34-40 sebanyak 1 guru (2,23%), interval 41-47 sebanyak 4 guru (8,51%), interval 48-54 sebanyak 6 guru (12,77%), interval 55-61 sebanyak 9 guru (19,15%), interval 62-68 sebanyak 18 guru (38,28%), interval 69-75 sebanyak 6

guru (12,77%), interval 76-82 sebanyak 3 guru (6,38%). Jadi dapat disimpulkan variabel komitmen organisasi guru mayoritas terletak pada interval 62-68 sebanyak 18 guru (38,28%). Sedangkan frekuensi terkecil terletak interval 34-40 sebanyak 1 guru (2,23%).

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel persepsi keadilan kompensasi dengan menggunakan Mean dan Standar deviasi. Nilai Mean ideal variabel persepsi keadilan kompensasi sebesar 48 dan Standar deviasi ideal sebesar 10,67. Identifikasi kecenderungan skor variabel persepsi keadilan kompensasi menjadi tiga yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah dengan ketentuan berikut :

Sangat tinggi : $X > M_i + 1,5 SD_i$

Tinggi : $M_i + 0,5SD_i < X \leq M_i + 1,5 SD_i$

Sedang : $M_i - 0,5 SD_i < X \leq M_i + 0,5 SD_i$

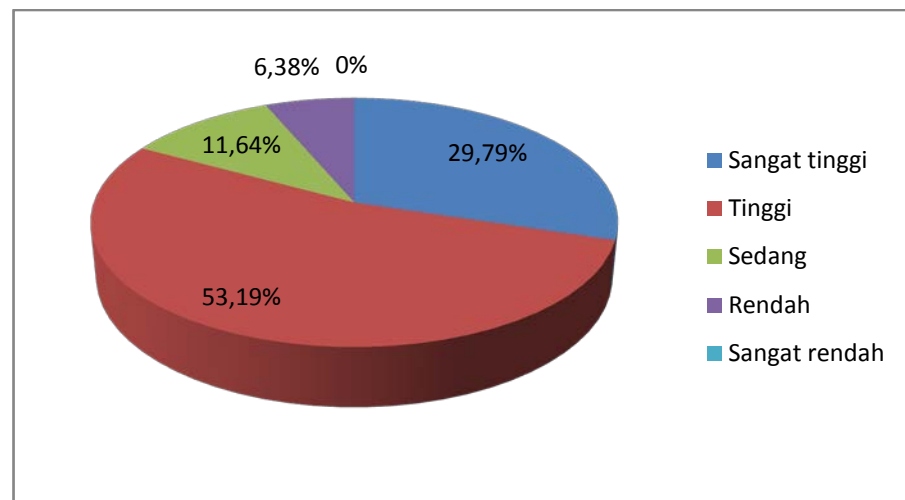
Rendah : $M_i - 1,5 SD_i < X \leq M_i - 0,5 SD_i$

Sangat rendah : $X \leq M_i - 1,5 SD_i$

Tabel 17. Distribusi Kecenderungan Variabel Persepsi Keadilan Kompensasi

No.	Skor	Jumlah		Katagori
		Frekuensi	Persentase (%)	
1	$X > 64,01$	14	29,79	Sangat tinggi
2	$53,34 < X \leq 64,01$	25	53,19	Tinggi
3	$42,67 < X \leq 53,34$	5	10,64	Sedang
4	$31,99 < X \leq 42,66$	3	6,38	Rendah
5	$X \leq 31,99$	0	0	Sangat rendah

Berdasarkan tabel 17 distribusi kecenderungan variabel persepsi keadilan kompensasi tersebut dapat digambarkan digram sebagai berikut :



Gambar 6. Diagram Kecenderungan Persepsi Keadilan Kompensasi

Tabel 17 dan gambar diagram 6, menunjukkan kecenderungan variabel persepsi keadilan kompensasi. katagori sangat tinggi sebanyak 14 guru (29,79%), tinggi sebanyak 25 guru (53,19%), sedang sebanyak 5 guru (10,64%), rendah sebanyak 3 guru (6,38%) dan sangat rendah sebanyak 0 guru (0%). Jadi dapat disimpulkan kecenderungan variabel persepsi keadilan kompensasi guru pada katagori tinggi yaitu 53,19%.

c. Kepuasan Kerja Guru

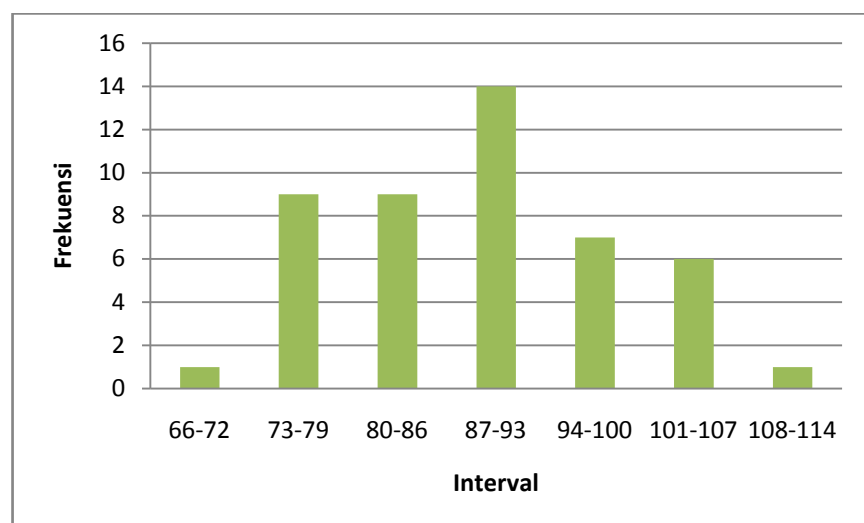
Data kepuasan kerja guru diperoleh dari angket dengan butir pernyataan dan jumlah responden 47 guru. Berdasarkan data variabel kepuasan kerja guru yang diolah diperoleh jumlah skor tertinggi 110,00 dan jumlah skor terendah 66,00. Selain itu didapatkan nilai Mean 88,75, Median 88,00, Modus 88,00 dan Standar Deviasi 9,90.

Selanjutnya kelas interval (k) dihitung dengan menggunakan rumus $k = 1 + 3,3 \log n$, dimana n adalah subyek penelitian, $k = 1 + 3,3 \log 47 = 6,52$. Dibuatkan menjadi 7 kelas. Sedangkan rentang data (R) diperoleh 44. Dengan diketahui rentang data maka diperoleh panjang kelas (P) dengan menggunakan rumus $P = R(\text{range}) / k$ (kelas interval) $= R/k = 44/7 = 6,29$ dinaikkan menjadi 7. Tabel distribusi frekuensi Kepuasan Kerja Guru sebagai berikut :

Tabel 18. Distribusi Frekuensi Data Kepuasan Kerja Guru:

No.	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif (%)
1	66-72	1	2,21	2,1
2	73-79	9	19,15	21,8
3	80-86	9	19,15	40,4
4	87-93	14	29,79	70,2
5	94-100	7	14,89	85,1
6	101-107	6	12,77	97,9
7	108-114	1	2,21	100,0
Total		47	100,00	

Berdasarkan data diatas dapat digambarkan dalam diagram batang sebagai berikut:



Gambar 7. Diagram Batang Variabel Kepuasan kerja Guru

Berdasarkan tabel 18 dan gambar diagram 7 variabel kepuasan kerja guru, diketahui bahwa frekuensi variabel persepsi keadilan kompensasi terletak pada interval 66-72 sebanyak 1 guru (2,21%), interval 73-79 sebanyak 9 guru (19,15%), interval 80-86 sebanyak 9 guru (19,15%), interval 87-93 sebanyak 14 guru (29,79%), interval 94-100 sebanyak 7 guru (14,89%), interval 101-107 sebanyak 6 guru (12,77%), interval 108-114 sebanyak 1 guru (2,22%). Jadi dapat disimpulkan variabel komitmen organisasi guru mayoritas terletak pada interval 87-93 sebanyak 14 guru (31,11%). Sedangkan frekuensi terkecil terletak pada interval 66-72 sebanyak 1 guru (2,21%) dan interval 108-114 sebanyak 1 guru (2,21%).

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel kepuasan kerja guru dengan menggunakan Mean dan Standar deviasi. Nilai Mean ideal variabel kepuasan kerja guru sebesar 66 dan Standar deviasi ideal sebesar 14,67. Identifikasi kecenderungan skor variabel kepuasan kerja guru menjadi lima yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah dengan ketentuan berikut :

Sangat tinggi : $X > M_i + 1,5 SD_i$

Tinggi : $M_i + 0,5 SD_i < X \leq M_i + 1,5 SD_i$

Sedang : $M_i - 0,5 SD_i < X \leq M_i + 0,5 SD_i$

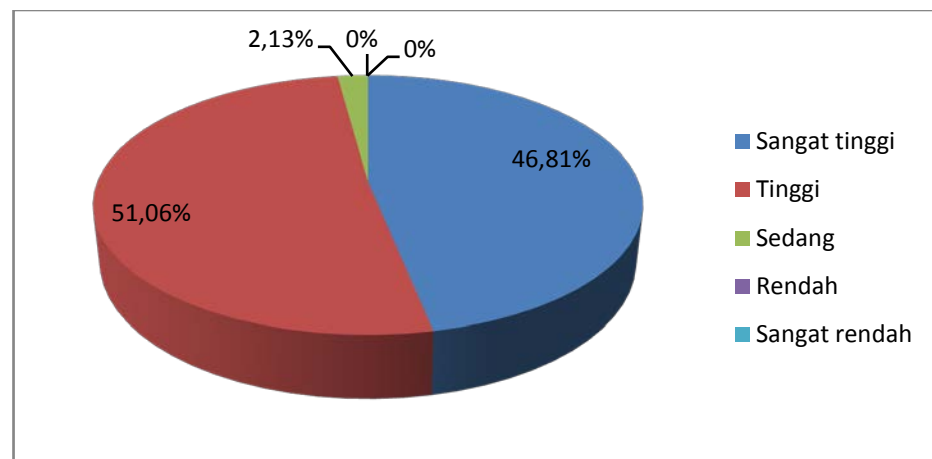
Rendah : $M_i - 1,5 SD_i < X \leq M_i - 0,5 SD_i$

Sangat rendah : $X \leq M_i - 1,5 SD_i$

Tabel 19. Distribusi Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja Guru

No.	Skor	Jumlah		Katagori
		Frekuensi	Persentase (%)	
1	$X > 88,01$	22	46,81	Sangat tinggi
2	$73,34 < X \leq 88,01$	24	51,06	Tinggi
3	$58,66 < X \leq 73,34$	1	2,13	Sedang
4	$43,99 < X \leq 58,66$	0	0	Rendah
5	$X \leq 43,99$	0	0	Sangat rendah

Berdasarkan tabel 19 distribusi kecenderungan variabel kepuasan kerja guru tersebut dapat digambarkan digram sebagai berikut :



Gambar 8. Diagram Kecenderungan Kepuasan Kerja Guru

Tabel 19 dan diagram 8, menunjukkan kecenderungan variabel kepuasan kerja guru. Katagori sangat tinggi sebanyak 22 guru (46,81%), tinggi sebanyak 24 guru (51,06%), sedang sebanyak 1 guru (2,13%), rendah sebanyak 0 guru (0%) dan sangat rendah sebanyak 0 guru (0%). Jadi dapat disimpulkan kecenderungan variabel persepsi keadilan kompensasi guru pada katagori tinggi yaitu 51,06%.

1. Uji Prasarat Analisis Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data, berbentuk distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui distribusi data frekuensi masing-masing variabel dalam penelitian normal atau tidak, maka dilakukan dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan melihat hasil bagian baris *Kolmogorov-Smirnov Z* dan *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Jika nilai *Asymp Sig* lebih dari atau sama dengan 0,05 maka data berdistribusi normal, jika *Asymp Sig* kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal (Muhson, 2015 : 35). Hasil perhitungan untuk semua variabel disajikan dalam tabel 18 berikut ini :

Tabel 20. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Persepsi Keadilan Kompetensi (X ₁)	0,166	Normal
Kepuasan Kerja Guru (X ₂)	0,990	Normal
Komitmen Organisasi Guru (Y)	0,672	Normal

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang disajikan pada tabel 20 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi tiap-tiap variabel lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat dianalisa lebih lanjut.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas akan menguji pola regresi masing masing variabel bebas dengan terikat. Apabila pola regresinya linier maka analisis model linier dapat dilakukan. Penelitian ini menggunakan uji F pada

taraf signifikansi 5% pada kedua variabel tersebut. Jika nilai Sig F hitung lebih dari atau sama dengan 0,05 maka hubungannya bersifat linier (Muhson, 2015 : 38). Hasil ringkasan uji linieritas dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 21. Hasil Ringkasan Uji Linieritas

Variabel	F hitung	Sig	Keterangan
X ₁ -Y	1,282	0,439	Linier
X ₂ -Y	0,817	0,668	Linier

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji linieritas, menunjukkan nilai signifikansi F hitung lebih dari 0,05 sehingga semua pola hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pola hubungan persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasi guru dan pola hubungan kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi bersifat linier.

c. Uji Kolinieritas

Penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel independen. Maka uji kolinearitas dipakai jika hanya ada dua variabel bebas. Uji Kolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Untuk mengukur kolinieritas dapat diketahui dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*). Kriterianya adalah jika nilai VIF tersebut kurang dari 4 maka tidak terjadi kolinieritas, sedangkan jika nilai VIF

lebih dari 4 maka terjadi kolinieritas atau multikolinearitas (Muhson, 2015 : 41). Hasil ringkasan uji kolinieritas adalah sebagai berikut :

Tabel 22. Uji Kolinieritas

Variabel	Nilai VIF
Persepsi Keadilan Kompensasi	1,748
Kepuasan Kerja Guru	1,748

Berdasar ringkasan hasil uji kolinieritas, menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) semua variabel bebas lebih kecil dari 4 (empat). Hal ini berarti kedua variabel tersebut tidak terjadi kolinieritas sehingga analisis korelasi ganda dapat dilanjutkan.

d. Uji Homosedastisitas

Uji homosedastisitas digunakan untuk mengetahui kesamaan varians error untuk setiap nilai variabel bebas. Analisis regresi mensyaratkan terjadinya homosedastisitas. Uji homosedastisitas dalam penelitian ini dengan melakukan uji *Park* yaitu meregresi nilai absolut error atas seluruh variabel bebas, dan melihat hasil pengujian F regresinya. Jika pengujian F signifikan ($\text{sig } F < 0,05$) maka menunjukkan terjadinya heterosedastisitas, sedangkan jika sig F lebih dari atau sama dengan 0,05 maka tidak terjadi heterosedastisitas (Muhson, 2015 : 48).

Berdasarkan hasil uji park menunjukkan bahwa nilai F yang sebesar 0,051 dengan sig 0,951. Oleh karena itu nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi

heteroskedastisitas. Dengan demikian persyaratan analisis regresi terpenuhi.

2. Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diajukan. Untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat sebelumnya, maka menggunakan statistik uji regresi linier berganda. Berikut hasil uji hipotesis disajikan pada Tabel 23 sebagai berikut :

Tabel 23. Hasil Ringkasan Analisis regresi linier berganda Persepsi Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Organisasi Guru

Variabel	Koefisiensi regresi (B)	T _{hitung}	Sig.
Konstanta	42,736	5,088	0,000
Persepsi Keadilan Kompensasi	-0,207	-1,600	0,117
Kepuasan Kerja Guru	0,499	4,090	0,000
F _{hitung} = 9,373			
R = 0,547			
R ² = 0,299			
Adjusted R ² = 0,267			

1. Pengujian koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini dilakukan untuk menghitung besarnya kontribusi variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi juga menunjukkan tingkat ketepatan garis regresi. Berdasarkan hasil ringkasan analisis regresi linier berganda diatas nilai R square adalah 0,299. Ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi atau sumbangan persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi guru adalah sebesar 29,9%, sisanya 70,1% berasal dari variabel lain.

2. Uji Silmultan (Uji F)

Uji signifikansi silmultan digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen atau tidak. Dalam penelitian ini untuk mengetahui variabel persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap komitmen organisasi atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui hipotesis ketiga diterima atau tidak. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai statistik F hitung $>$ dari F tabel dan nilai signifikansi F hitung kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan kajian teori maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif signifikan persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen Organisasi pada guru di SMA Negeri 1 Weru.

H_a : Terdapat pengaruh positif signifikan persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen Organisasi pada guru di SMA Negeri 1 Weru.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 9,373 lebih besar dari F tabel 3,209 dan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru secara simultan

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi guru.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai dari signifikansi t hitung lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika variabel independen lainnya dikendalikan atau dikontrol. Sebaliknya jika nilai dari signifikansi t hitung lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika variabel independen lainnya dikendalikan atau dikontrol. Kriteria kedua dengan membandingkan nilai statistik t hitung dengan t tabel, jika nilai statistik t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima, artinya variabel bebas (independen) secara parsial mempengaruhi variabel terikat (dependen). Sebaliknya jika nilai t hitung $<$ t tabel maka H_a ditolak, artinya variabel bebas (independen) secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat (dependen). Hasil ringkasan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 24. Hasil Ringkasan Uji t

Variabel	B	t hitung	t tabel	Sig
Persepsi keadilan kompensasi	-0,207	-1,600	1,680	0,117
Kepuasan kerja guru	0,499	4,090	1,680	0,000

Berdasarkan Tabel 24 menunjukkan bahwa :

1. Pengujian hipotesis persepsi keadilan kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru
Berdasarkan kajian teori maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif signifikan persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada guru di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo.

Ha : Terdapat pengaruh positif signifikan persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada guru di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo.

Hasilnya menunjukkan bahwa variabel persepsi keadilan kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru jika variabel kepuasan kerja guru dikendalikan atau dikontrol. Hal ini ditunjukkan nilai signifikansi t sebesar $0,117 >$ dari $0,05$ dan nilai t hitung sebesar $-1,600 <$ t tabel sebesar $1,680$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga variabel persepsi keadilan kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru jika variabel kepuasan kerja guru dikendalikan atau dikontrol.

2. Pengujian hipotesis kepuasan kerja guru berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru

Berdasarkan kajian teori maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi pada guru di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo.

Ha : Terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi pada guru di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo.

Hasilnya menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja guru berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru jika variabel persepsi keadilan kompensasi dikendalikan atau dikontrol. Hal ini ditunjukkan nilai signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $4,090 > t$ tabel sebesar $1,680$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga variabel kepuasan kerja guru berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru jika variabel persepsi keadilan kompensasi dikendalikan atau dikontrol.

4. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Sedangkan hasil sumbangan efektif dan sumbangan relatif masing-masing variabel bebas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 25 Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

VARIABEL	Sumbangan Relatif (SR)	Sumbangan Efektif (SE)
Persepsi Keadilan Kompensasi	12,15 %	3,63 %
Kepuasan Kerja Guru	87,85 %	26,27 %
Jumlah	100 ,00%	29,90 %

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa dari kedua variabel bebas, kepuasan kerja guru memiliki sumbangan relatif dan sumbangan efektif lebih besar jika dibandingkan dengan persepsi keadilan kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru lebih dipengaruhi kepuasan kerja guru jika dibandingkan dengan persepsi keadilan kompensasi.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo Tahun 2015

Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi guru, hal ini ditunjukan hasil analisis regresi linier berganda bahwa hasil uji F, diperoleh hasil hitung 9,373 dengan signifikansi $0,000 < \text{dari } 0,05$ sehingga dinyatakan bahwa variabel persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru secara simultan signifikan mempengaruhi komitmen organisasi guru.

Greenberg dan Baron (1995 : 184) menyatakan seseorang yang dalam pekerjaannya memiliki tanggung jawab tinggi, diperkaya otonomi, memiliki variasi kerja, kesempatan promosi maka karyawan tersebut memiliki komitmen lebih tinggi. Sedangkan pembagian kompensasi yang dilakukan secara adil akan meningkatkan komitmen jangka panjang.

Basarkan hasil perhitungan uji determinasi (R^2) sebesar 0,299, maka model regresi variabel persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru dapat menjelaskan terhadap komitmen organisasi guru sebesar 29,9%. Angka ini menunjukan bahwa persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi guru sebesar 29,9 %, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

Hasil analisis dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas, persepsi keadilan kompensasi memiliki sumbangan efektif sebesar 3,63 % dan kepuasan kerja guru memiliki sumbangan efektif sebesar 26,27% terhadap komitmen organisasi guru. Secara keseluruhan variabel persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru memiliki sumbangan efektif sebesar 29,9% terhadap komitmen organisasi guru. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo 29,9% dipengaruhi oleh persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Faktor lain selain keadilan kompensasi dan kepuasan kerja, menurut Luthan (2011) umur, watak, motivasi, gaya kepemimpinan, kesempatan pilihan pekerjaan, lingkungan kerja. Kondisi guru tidak selamanya konstan atau stabil, sehingga kondisi tersebut dapat menghambat atau memperlancar tingkat komitmen organisasi masing-masing guru. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi keadilan kompensasi

dan kepuasan kerja guru secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo.

2. Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo Tahun 2015

Hasil penelitian menunjukan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasi guru, hal ini ditunjukan hasil analisis regresi uji t nilai t hitung bernilai negatif $< t$ tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil tersebut menunjukan bahwa keadilan dalam kompensasi yang tidak memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo. Hal ini berarti bahwa keadilan kompensasi tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo. Sedangkan nilai t hitung bernilai negatif berarti bahwa semakin tinggi rasa keadilan terhadap kompensasi yang diterima akan menurunkan tingkat komitmen organisasi guru.

Hal tersebut terjadi bisa dikarenakan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Siagian (2012 : 178) mengatakan bahwa setiap orang memasuki suatu organisasi sebagai tempat mengadu nasib pada mulanya bersifat ego sentries, artinya setiap orang mempunyai persepsi tertentu tentang dirinya sendiri yang tercermin dari berbagai hal seperti : filsafat hidupnya, latar belakang sosialnya, latar belakang

pendidikannya, usianya, pengalamannya dan mungkin juga jumlah tanggungannya, nilai-nilai yang dianutnya. Apabila seseorang datang dari keluarga berada, mempunyai status sosial tinggi dan memperoleh pendidikan tinggi serta memiliki pengetahuan yang mudah dijual, maka pekerjaan yang dicarinya adalah pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki yang segera dapat memberikan kepuasan sosial, dan aktualisasi diri. Artinya pertimbangan utamanya mencari pekerjaan bukan lagi uang.

Guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo yang mayoritas pegawai negeri sipil (PNS) umumnya sudah mengetahui bahwa balas jasa berupa gaji atau tunjangan sudah diatur pemerintah jumlah kompensasinya berdasarkan pangkat golongan dan jabatan. Sehingga sebagian besar guru tidak mempermasalahkannya karena masing-masing sudah mengetahui berapa kompensasi yang akan diterimanya berdasarkan statusnya saat ini.

Sedangkan sebagian guru lainnya menyatakan bahwa alasan bergabung menjadi guru di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo adalah nilai yang dianutnya karena menginginkan pengabdian diri terhadap organisasi sekolah. Guru tersebut menerima kompensasi dengan ikhlas, sehingga tidak terlalu mempermasalahkan kompensasi yang diterimanya.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Retnaningsih (2007) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh

signifikan positif keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasi dalam Organisasi Sentral pengolahan Pos Semarang. Namun penelitian lain yang dilakukan Farly, Bernhard dan Hendra (2015) yang berjudul “Analisis Peran Kepemimpinan, Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara”, menyatakan hal yang sama dengan hasil penelitian ini. Bahwa keadilan kompensasi secara parsial tidak signifikan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo Tahun 2015

Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi guru, hal ini ditunjukan hasil analisis regresi linier berganda uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung bernilai positif $>$ dari t tabel dan nilai signifikansinya $< 0,05$.

Menurut Colquitt, Lipine dan Wesson (2013) kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru. kepuasan kerja memberikan efek positif kepada komitmen organisasi. Seseorang yang mempunyai kepuasan kerja lebih tinggi akan menaikkan komitmen afektif dan komitmen normatif, dan komitmen *continuance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Sukanti dan Djazari (2010) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru Akuntansi SMA Se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta”, bahwa kepuasan guru berpengaruh positif terhadap komitmen kerja guru sebesar 41,90 %.

Pengaruh kepuasan guru terhadap pekerjaannya, gaji yang diperolehnya, kesempatan promosi yang diperoleh, supervisi yang baik, rekan kerja yang harmonis akan meningkatkan komitmen organisasi guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo mempengaruhi komitmen organisasi guru SMA Negeri Kabupaten Sukoharjo.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 9,373 lebih besar dari F tabel 3,209 dan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima. Semakin tinggi persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru, maka tinggi pula tingkat komitmen organisasi guru di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo.
2. Persepsi keadilan kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar -1,600 lebih kecil dari t tabel 1,680 dan nilai signifikansinya sebesar 0,117 lebih besar 0,05 dan disimpulkan bahwa hipotesis pertama tidak diterima. Jadi persepsi guru terhadap keadilan kompensasi tidak memberikan pengaruh terhadap tingkat komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo. Hal ini dibuktikan dengan hasil dengan perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,090 lebih besar dari t tabel 1,680 dan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Jadi, jika guru memiliki kepuasan kerja dalam dirinya terhadap pekerjaan itu sendiri, penggajian, kesempatan promosi, rekan kerja supervisi dan rekan kerja maka akan mendorong guru untuk berkomitmen terhadap organisasi sekolah tempat mereka bekerja.

B. Saran

1. Bagi Kepala Sekolah

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo dan tingkat kepuasan kerja guru dalam katagori tinggi. Kepala sekolah SMA Negeri 1 Weru sebaiknya lebih meningkatkan lagi atau mempertahankan kepuasan kerja guru tersebut, hal ini penting karena semakin puas guru akan pekerjaan yang ditekuni, maka akan mampu meningkatkan komitmen organisasi guru di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo. Kepala sekolah hendaknya memperhatikan sikap guru terhadap pekerjaannya, gaji guru, kesempatan promosi guru, supervisi, dan hubungan antar guru. Kepala sekolah diharapkan menyiapkan fasilitas penunjang kegiatan belajar mengajar atau kegiatan ekstrakurikuler sehingga guru akan merasa nyaman dan

menikmati pekerjaannya. Saat melakukan tindakan supervisi, kepala sekolah hendaknya dapat meningkatkan hubungan yang baik dengan guru dalam komunikasi maupun kritik dan saran yang diberikan kepada guru. Kepala sekolah hendaknya juga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta memberikan himbauan kepada guru agar saling bekerja sama, saling membantu dalam menyelesaikan permasalahan. Selain itu kepala sekolah dapat melakukan promosi jabatan kepada guru yang berprestasi, karena hal ini juga memicu peningkatan komitmen organisasi guru. Dengan demikian guru akan lebih konsentrasi kepada tercapainya kepentingan organisasi sekolah.

2. Bagi peneliti

- a. Persepsi keadilan kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo, hal ini terjadi dipengaruhi berbagai faktor. Dari segi faktor pengambilan data penelitian, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil data penelitian dengan metode pengambilan data yang lebih akurat seperti data sekunder, sehingga diharapkan lebih memberikan informasi yang sesungguhnya.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil keseluruhan sampel penelitian sehingga penelitian selanjutnya akan lebih memberikan informasi yang lebih akurat.
- c. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lainnya seperti karakter, gaya kepemimpinan,

motivasi, struktur kerja dan lain-lain yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi guru di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain tersebut yang memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi guru di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya meneliti dua faktor yaitu persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo, sehingga peneliti hanya bisa memberikan informasi seberapa besar kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo. Sedangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo dalam penelitian ini tidak bisa diketahui secara rinci.
2. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner angket skala Likert. Asumsinya responden diharapkan akan memberikan jawaban sesuai kondisi yang sesungguhnya, namun keadaan tersebut sulit dikontrol peneliti.
3. Pengambilan data dilakukan pada saat guru rapat kerja sehingga kurang maksimal dalam memberikan informasi data yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I.K., Mujiati, N.W., dan Mudiarta Utama, I.W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha ilmu
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Renika Cipta
- Azwar, Saifuddin (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Chairy, Liche Seniati. (2002). Seputar Komitmen Organisasi. *Jurnal*. disampaikan dalam Acara Arisan Angkatan '86 Fakultas Psikologi UI. Diunduh <http://staff.ui.ac.id/system/files/users/liche/material/arisan86komitmenorganisasi-liche.pdf> (9 April 2015)
- Colquitt, J.A., Lepine J.A., dan Wesson, M.J. (2013). *Organizational Behavior (Improving Performance and Commitment in the Workplace)*. New York : McGraw-Hill Education
- Daryanto. (2013). *Standar Kompetensi Dan Penilaian Guru Profesional*. Yogyakarta : Gava Media
- Davis, K. dan Newstrom, J.W. (2012). *Organizational Behavior*. 7rd. Ed. (alih bahasa: *Perilaku dalam Organisasi*). Jakarta : Erlangga
- Farly, Bernard dan Hendra (2015). Analisis Peran Kepemimpinan, Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. FEB : Universitas Sam Ratulangi. Diunduh : <http://ejournal.unsrat.id/index.php/emba/article/download/10584/10171> (22 Maret 2016)
- Ghozali, Imam, (2011). *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan Program IBM SPSS 19 (Ed. 5)*. Semarang : BP UNDIP
- Greenberg, Jerald dan Baron, R.A. (1995). *Behavior In Organization*. 5rd. Ed. US : Prentice-Hall International. Inc
- Hadi, Sutrisno (2004). *Analisis regresi*. Yogyakarta : Andi Offset
- Handoko, T.Hani. (2000). *Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Ihsan, Fuad. (2013). *Dasar-dasar Kependidikan*. Jakarta : Rineka cipta
- Isjoni. (2006). *Gurukah yang dipersalahkan?*. Yogyakarta : Bumi Aksara
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson, M.T. (2011). *Organizational Behavior and Management*. New York : McGraw- Hill
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Kunandar. (2011). *Guru Profesional*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kusmaryani, Rosita Endang. (2007) Membudayakan nilai-nilai komitmen terhadap pekerjaan dalam upaya menegakkan Etika Profesi. *Jurnal Dinamika Pendidikan*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Luthans, Freds. (2008). *Organizational Behavior*. 8rd. Ed. New York : Mc Graw Hill
- Martoyo, Susilo. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Mathis, R.L., dan Jackson, J.H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Muhson, Ali. (2015). *Pedoman Praktikum Aplikasi Komputer Lanjut*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Rosda
- Mustofa, Zainal. (2009). *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Primadani, Ayu Bianda dan Fajrianthi. (2012). Hubungan antara komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan divisi enterprise service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya. Diunduh <http://journal.unair.ac.id/filerPDF/jpio72302dba522full.pdf> (9 April 2015)
- Rahayu, Wilujeng. (2012). Persepsi Keadilan Kompensasi Terhadap Komiten Organisasional melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang. Diunduh http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jp2m/article/viewFile/1481/1585_umm_scientific_journal.pdf (27 April 2015)
- Republik Indonesia. (1999). *Undang-Undang No.43 Pokok-Pokok Kepegawaian*. Jakarta : Sekretariat Negara.

- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang No.14 Guru dan Dosen*. Jakarta : Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2009). *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi No.16 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya*. Jakarta : Meneg PAN dan RB.
- Republik Indonesia. (2011). *Pedoman Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku I*. Jakarta : Kemendiknas.
- Retnaningsih, Sudarwanti. (2007). Analisis pengaruh keadilan kompensasi, peran kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang. Diunduh http://eprints.undip.ac.id/35513/1/SDM.13D-Sudarwati_Retnaningsih-2007.pdf (22 April 2015)
- Riduwan dan Sunarto. (2009). *Pengantar Statistika*. Bandung : Alfabeta
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2011). *Organizational Behavior Fourteenth Edition*. US : Pearson Education
- Siagian, Sondang .P. (1986). *Eksekutif yang Efektif*. Jakarta : Gunung Agung
- _____. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Renika Cipta
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simanungkalit, J.H.U.P. (2012). Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia (Analisis Kompensasi Dan Pilihan Strategi Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Pada Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta, Pemerintahan Kabupaten Gunung Kidul, Dan Pemerintahan Kota Depok). *Disertasi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia Diunduh : [http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20304647-D1259%20-%20Sistem%20kompensasi%20\(SECURED\).pdf](http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20304647-D1259%20-%20Sistem%20kompensasi%20(SECURED).pdf) (6 Juli 2015)
- Sudarma, Momon. (2013). *Profesi Guru*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Suharsaputra, Uhar. (2013). *Menjadi Guru Berkarakter*. Bandung : Refika Aditama
- Suhartini. (2005). Keadilan dalam Pemberian Kompensasi. *Jurnal Siasat Bisnis*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Diunduh <http://www.journal.uui.ac.id/index.php/JSB/article/viewFile/972/881> (22 April 2015)

- Sukanti dan M. Djazari. (2010). Pengaruh Kepuasan Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru Akutansi SMA Se-Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Akutansi Indonesia*. Pendidikan Akutansi Universitas Negeri Yogyakarta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori Dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Suwatno dan Priansa, Donni J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Suyoto, Danang, (2007). *Analisis Regresi Dan Korelasi Bivariat*. Yogyakarta : Asmara Books
- Umar, Husein. (1999). *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- _____. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : Rajawali Press
- Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers
- www.kbbi.web.id/persepsi diakses (9 April 2015)

LAMPIRAN 1

**ANGKET
SKALA LIKERT**

Perihal : Permohonan partisipasi sebagai responden penelitian.

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Guru

SMA N 1 Weru Kabupaten Sukoharjo

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Suparno Prihatin

NIM : 10404241030

Prodi : Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Yogyakarta

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud mengajukan permohonan kesediaan Bapak/ Ibu untuk berpartisipasi sebagai responden pada penelitian ini. Penelitian ini digunakan sebagai syarat tugas akhir skripsi studi saya di FE Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian yang saya lakukan mengenai **“Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru (Studi Kasus SMA N 1 Weru)”**.

Terkait dengan hal tersebut, perlu saya sampaikan bahwa angket ini semata-mata hanya digunakan untuk penelitian, sehingga informasi yang saya peroleh dari Bapak/ Ibu hanya akan saya gunakan sesuai kode etik penelitian.

Terima kasih atas partisipasi Bapak/ Ibu dalam penelitian.

Hormat Saya,

Suparno Prihatin

1. Identitas Responden :

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (*Coret yang tidak perlu)

Status : Guru tetap/ Guru tidak tetap (*Coret yang tidak perlu)

Pendidikan terakhir :

Masa Kerja :Tahun

2. Petunjuk Pengisian angket :

- a. Isilah angket sesuai dengan keadaan bapak / ibu tanpa ada paksaan dari pihak manapun.
- b. Berilah tanda (√) pada salah satu kolom pilihan yang sesuai dengan jawaban Bapak /Ibu.

Keterangan :

- [1] = **(SS)** = Sangat setuju
- [2] = **(S)** = Setuju
- [3] = **(CS)** = Cukup setuju
- [4] = **(TS)** = Tidak setuju
- [5] = **(STS)** = Sangat tidak setuju

- c. Semua pernyataan angket wajib diisi.

INSTRUMEN PENELITIAN

A. Komitmen Organisasi Guru

No	ITEM PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
a. Identification						
1.	Visi sekolah ini memang layak untuk dicapai.					
2.	Saya hafal visi sekolah dengan baik.					
3.	Saya memahami misi sekolah ini dengan baik.					
b. Loyalitas						
4.	Bekerja di sekolah ini merupakan pilihan yang tepat bagi saya.					
5.	Saya bekerja penuh dedikasi.					
6.	Saya sering hadir kerja tepat waktu.					
7.	Saya menikmati saat mengajar jam pertama.					
8.	Saya senang mengajar di sekolah ini tanpa harus pindah ke sekolah lain.					
c. Keterlibatan						
9.	Saya sering terlibat dalam pembinaan Ekstrakurikuler siswa.					
10.	Saya sering terlibat rapat untuk membahas Pengembangan sekolah.					
11.	Saya sering memberikan saran - saran untuk memperbaiki sekolah.					
12.	Saya sering dilibatkan dalam perumusan beberapa tugas yang akan menjadi tanggungjawab saya.					
d. Penerimaan nilai-nilai organisasi						
13.	Saya mendukung nilai-nilai kode etik guru harus ditegakkan.					

No	ITEM PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
14.	Saya merasa bahwa nilai-nilai yang saya anut sesuai dengan nilai kode etik guru.					
15.	Saya merasa nilai rumusan kode etik guru merupakan rumusan yang sudah baik.					
e. Rela berkorban						
16.	Saya bersedia menerima segala tugas untuk mempertahankan jalannya organisasi sekolah tempat saya bekerja.					
17.	Saya rela memberikan waktu yang melebihi kondisi normal demi kesuksesan organisasi sekolah.					
18.	Saya rela memberikan tenaga yang melebihi kondisi normal demi kesuksesan organisasi sekolah.					
19.	Saya akan berusaha bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi sekolah.					

B. Persepsi Keadilan Kompensasi

No	ITEM PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
a. Keadilan Individu						
20.	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai tingkat pengetahuan yang saya miliki.					
21.	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.					
22.	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
23.	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang saya miliki.					

No	ITEM PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
24.	Saya merasa tunjangan yang saya terima sesuai dengan kerajinan yang telah saya lakukan.					
25.	Saya merasa tunjangan terima sesuai dengan kegigihan yang telah saya lakukan.					
26.	Saya merasa penghargaan yang diberikan Kepala sekolah sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
27.	Promosi jabatan yang telah saya terima sudah sesuai prestasi dan masa kerja yang telah saya lakukan.					
b. Keadilan Internal						
28.	Gaji yang saya terima sudah pantas menggambarkan profesi sebagai seorang pendidik.					
29.	Saya merasa gaji dan tunjangan yang saya terima sebanding dengan hasil usaha yang telah saya lakukan.					
30.	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat pendidikan saya.					
31.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pangkat dan golongan saya.					
32.	Tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan status jabatan saya dalam instansi.					
C. Keadilan Eksternal						
33.	Dengan tingkat pendidikan yang sama, gaji yang saya terima sebanding dengan guru di SMA Negeri lain.					
34.	Dengan pangkat / golongan yang sama, gaji yang saya terima sama dengan guru di SMA Negeri lain.					

No	ITEM PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
35.	Gaji yang saya terima lebih rendah dibanding dengan gaji guru di SMA Swasta.					
36.	Saya merasa pemerintah sudah memberikan penghargaan yang adil kepada guru di Instansi saya bekerja.					

C. Kepuasan Kerja Guru

No	ITEM PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
a. Pekerjaan itu sendiri						
37.	Saat ini saya merasa nyaman berprofesi sebagai guru.					
38.	Pekerjaan saya sangat menarik.					
39.	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai minat dan kompetensi saya.					
40.	Saya mempunyai pengalaman yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas saya.					
41.	Dengan profesi sebagai guru saya merasa lebih dihormati.					
b. Penggajian						
42.	Gaji yang saya terima dari instansi mencukupi kebutuhan saya.					
43.	Gaji saat ini sudah sesuai dengan harapan saya.					
44.	Gaji yang saya terima sudah sesuai posisi pekerjaan saya.					
c. Kesempatan Promosi Pekerjaan						
45.	Kepala sekolah sering melakukan promosi jabatan bagi guru berprestasi.					
46.	Kebijakan promosi yang dijalankan kepala sekolah cukup adil bagi saya.					

No	ITEM PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
47.	Kepala sekolah selalu mendukung setia pada peluang promosi.					
48.	Promosi dilakukan sebanding dengan peningkatan kompetensi guru.					
	d. Supervisi					
49.	Ketika mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas saya merasa senang karena ada bimbingan dari kepala sekolah.					
50.	Kepala sekolah selalu mendorong saya untuk menjadi guru berprestasi.					
51.	Supervisi yang telah dilakukan menghargai usaha saya.					
52.	Kepala sekolah sering memberi motivasi sehingga saya senang.					
53.	Kepala sekolah berlaku sopan saat menjalankan supervisi.					
54.	Saat supervisi dilakukan, kepala sekolah menjalin komunikasi dengan baik.					
	e. Rekan Kerja					
55.	Rekan kerja saya menyenangkan.					
56.	Rekan kerja saya mudah diajak bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.					
57.	Rekan kerja saya sering memberikan bantuan.					
58.	Hubungan antar guru selama ini terjalin dengan baik.					

Saran dan kritik terkait dengan perbaikan **keadilan kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI BAPAK/IBU

Email : suparnoprihatin@gmail.com

HP : 0857-2567-3561

LAMPIRAN 2
Tabulasi Data Komitmen Organisasi Guru

Responden	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	Σ
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
2	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	73
3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	64
4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	73
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	80
6	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	80
7	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	81
8	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	70
9	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	5	5	4	4	2	2	5	71
10	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	83
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
13	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	2	5	5	4	3	4	4	5	74
14	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	2	4	5	4	4	4	4	4	5	77
15	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	62
16	5	4	5	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	77
17	4	2	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	67
18	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	58
19	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	67
20	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	81
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	82
22	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	82
23	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	85
24	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	82
25	5	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	1	5	4	4	4	4	4	4	69
26	4	5	5	4	5	5	5	4	2	4	5	3	5	4	4	3	3	4	4	74
27	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	71
28	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	79
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	5	5	4	4	4	4	4	69
30	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	75
31	4	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	57
32	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	3	3	4	72
33	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	67
34	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	84
35	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	74
36	5	5	5	5	4	4	5	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	86
37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
38	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	67
39	4	3	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82
40	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	86
41	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	68
42	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	3	2	3	4	4	5	4	4	5	71
43	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	72
44	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	74
45	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	3	3	3	75
46	5	4	3	4	4	5	5	2	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	74
47	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75

Persepsi Keadilan Kompensasi Guru


[illegible]

Kepuasan Kerja Guru

Responden	B37	B38	B39	B40	B41	B42	B43	B44	B45	B46	B47	B48	B49	B50	B51	B52	B53	B54	B55	B56	B57	B58	Σ
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	100
3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	102
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	102
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	100
6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	102
7	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	91
8	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	77
9	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
10	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	105
11	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
13	4	5	5	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
14	5	5	5	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	91
15	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
16	5	5	5	4	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	5	5	5	5	79
17	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	82
18	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	4	4	75
19	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	94
20	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	93
21	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
23	5	5	5	5	5	1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
24	5	5	5	5	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	81

25	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	93
26	4	5	5	5	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	4	4	5	77
27	5	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	86
28	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	82
30	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	76
31	4	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	66
32	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	89
33	5	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	5	75
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
35	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	91
36	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
38	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	76
39	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	88
40	5	5	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	75
41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
42	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	97
43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
44	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	94
45	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	97
46	4	5	5	5	4	2	2	2	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	83
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	89

Keterangan :

 = Butir pernyataan yang gugur

LAMPIRAN 3

Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Uji Validitas

Komitmen Organisasi Guru

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	73.8936	50.532	.509	.871
Butir2	74.6170	49.154	.444	.872
Butir3	74.3191	49.831	.463	.871
Butir4	74.0000	49.435	.582	.868
Butir5	74.1489	48.390	.727	.864
Butir6	74.3617	49.888	.334	.876
Butir7	74.1489	50.216	.476	.871
Butir8	74.4043	52.377	.077	.889
Butir9	74.8936	47.488	.465	.872
Butir10	74.8936	46.010	.592	.866
Butir11	74.8723	47.244	.545	.868
Butir12	74.9787	46.195	.584	.867
Butir13	74.0426	48.911	.561	.868
Butir14	74.2340	49.618	.580	.868
Butir15	74.3404	48.664	.664	.865
Butir16	74.4043	50.159	.461	.871
Butir17	74.8511	46.869	.663	.863
Butir18	74.7234	48.770	.509	.869
Butir19	74.2128	50.215	.450	.872

Persepsi Keadilan Kompensasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir20	59.2553	79.542	.711	.927
Butir21	59.2979	77.953	.719	.926
Butir22	59.3404	77.447	.823	.924
Butir23	59.3830	78.502	.717	.926
Butir24	59.4043	79.550	.717	.927
Butir25	59.4043	77.942	.722	.926
Butir26	59.5319	82.428	.488	.931
Butir27	59.7234	82.117	.412	.934
Butir28	59.4043	75.898	.747	.926
Butir29	59.4255	76.989	.846	.923
Butir30	59.3191	76.787	.855	.923
Butir31	59.3191	77.918	.737	.926
Butir32	59.3830	76.198	.833	.923
Butir33	59.5745	81.119	.512	.931
Butir34	59.5532	81.209	.454	.933
Butir35	60.9149	87.384	.059	.942
Butir36	59.5106	77.081	.724	.926

Kepuasan Kerja Guru

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir37	84.1277	92.679	.548	.917
Butir38	84.1915	92.984	.460	.918
Butir39	84.2340	91.531	.521	.917
Butir40	84.4255	94.206	.308	.920
Butir41	84.6383	92.366	.391	.919
Butir42	85.1489	91.912	.291	.923
Butir43	85.2553	90.151	.368	.922
Butir44	85.0426	89.172	.506	.918
Butir45	85.2340	87.661	.567	.916
Butir46	85.2340	86.488	.763	.912
Butir47	85.1064	86.445	.674	.914
Butir48	85.0000	83.087	.800	.910
Butir49	84.9574	85.824	.703	.913
Butir50	84.8298	85.927	.775	.911
Butir51	84.7660	89.227	.628	.915
Butir52	84.8298	85.927	.775	.911
Butir53	84.7447	89.542	.652	.915
Butir54	84.7447	90.194	.633	.915
Butir55	84.2553	92.716	.528	.917
Butir56	84.3404	92.403	.572	.917
Butir57	84.3617	91.062	.614	.916
Butir58	84.1702	92.623	.544	.917

Uji Validitas Data

A. Komitmen Organisasi Guru

No Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
Butir1	0,509	0,242	Valid
Butir2	0,444	0,242	Valid
Butir3	0,463	0,242	Valid
Butir4	0,582	0,242	Valid
Butir5	0,727	0,242	Valid
Butir6	0,334	0,242	Valid
Butir7	0,476	0,242	Valid
Butir8	0,077	0,242	Tidak Valid
Butir9	0,465	0,242	Valid
Butir10	0,592	0,242	Valid
Butir11	0,545	0,242	Valid
Butir12	0,584	0,242	Valid
Butir13	0,561	0,242	Valid
Butir14	0,580	0,242	Valid
Butir15	0,664	0,242	Valid
Butir16	0,461	0,242	Valid
Butir17	0,663	0,242	Valid
Butir18	0,509	0,242	Valid
Butir19	0,450	0,242	Valid

B. Persepsi Keadilan Kompensasi

No Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
Butir20	0,711	0,242	Valid
Butir21	0,719	0,242	Valid
Butir22	0,823	0,242	Valid
Butir23	0,717	0,242	Valid
Butir24	0,717	0,242	Valid
Butir25	0,722	0,242	Valid
Butir26	0,488	0,242	Valid
Butir27	0,412	0,242	Valid
Butir28	0,747	0,242	Valid
Butir29	0,846	0,242	Valid
Butir30	0,855	0,242	Valid
Butir31	0,737	0,242	Valid
Butir32	0,833	0,242	Valid

Butir33	0,512	0,242	Valid
Butir34	0,454	0,242	Valid
Butir35	0,059	0,242	Tidak Valid
Butir36	0,724	0,242	Valid

C. Kepuasan Kerja Guru

No Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
Butir37	0,548	0,242	Valid
Butir38	0,460	0,242	Valid
Butir39	0,521	0,242	Valid
Butir40	0,308	0,242	Valid
Butir41	0,391	0,242	Valid
Butir42	0,291	0,242	Valid
Butir43	0,368	0,242	Valid
Butir44	0,506	0,242	Valid
Butir45	0,567	0,242	Valid
Butir46	0,763	0,242	Valid
Butir47	0,674	0,242	Valid
Butir48	0,800	0,242	Valid
Butir49	0,703	0,242	Valid
Butir50	0,775	0,242	Valid
Butir51	0,628	0,242	Valid
Butir52	0,775	0,242	Valid
Butir53	0,652	0,242	Valid
Butir54	0,633	0,242	Valid
Butir55	0,528	0,242	Valid
Butir56	0,572	0,242	Valid
Butir57	0,614	0,242	Valid
Butir58	0,544	0,242	Valid

B. Uji Reliabilitas Data

Tahap 1

a. Variabel Komitmen Organisasi Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	19

b. Variabel Persepsi Keadilan kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	17

c. Variabel Kepuasan Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	22

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Komitmen Organisasi Guru	0,876	19
Persepsi Keadilan Kompensasi	0,932	17
Kepuasan Kerja Guru	0,920	22

Tahap 2

a. Variabel Komitmen Organisasi Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	18

b. Variabel Persepsi Keadilan kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	16

c. Variabel Kepuasan Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	22

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Komitmen Organisasi Guru	0,889	18
Persepsi Keadilan Kompensasi	0,942	16
Kepuasan Kerja Guru	0,920	22

LAMPIRAN 4

Data Penelitian

No Responden	X1	X2	Y
1	64	88	73
2	63	100	73
3	67	102	64
4	70	102	73
5	71	100	80
6	71	102	80
7	63	91	81
8	63	77	70
9	60	81	71
10	67	105	83
11	64	104	89
12	64	88	72
13	53	84	74
14	54	91	77
15	64	79	62
16	55	79	77
17	42	82	67
18	54	75	58
19	76	94	67
20	67	93	81
21	60	87	82
22	64	88	82
23	77	99	85

24	34	81	82
25	69	93	69
26	45	77	74
27	54	86	71
28	70	93	79
29	61	82	69
30	42	76	75
31	45	66	57
32	64	89	72
33	59	75	67
34	77	110	84
35	60	91	74
36	55	104	86
37	64	88	73
38	57	76	67
39	70	88	82
40	52	75	86
41	64	86	68
42	67	97	71
43	64	84	72
44	63	94	74
45	61	97	75
46	48	83	74
47	65	89	75

LAMPIRAN 5

Analisis Diskriptif

Statistics				
		Persepsi Keadilan Kompensasi	Kepuasan Kerja Guru	Komitmen Organisasi Guru
N	Valid	47	47	47
	Missing	0	0	0
Mean		60.9149	88.7447	74.4043
Median		63.0000	88.0000	74.0000
Mode		64.00	88.00	74.00
Std. Deviation		9.34794	9.90491	7.23716
Range		43.00	44.00	32.00
Minimum		34.00	66.00	57.00
Maximum		77.00	110.00	89.00

Persepsi Keadilan Kompensasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	1	2.1	2.1	2.1
	42	2	4.3	4.3	6.4
	45	2	4.3	4.3	10.6
	48	1	2.1	2.1	12.8
	52	1	2.1	2.1	14.9
	53	1	2.1	2.1	17.0
	54	3	6.4	6.4	23.4
	55	2	4.3	4.3	27.7
	57	1	2.1	2.1	29.8
	59	1	2.1	2.1	31.9

60	3	6.4	6.4	38.3
61	2	4.3	4.3	42.6
63	4	8.5	8.5	51.1
64	9	19.1	19.1	70.2
65	1	2.1	2.1	72.3
67	4	8.5	8.5	80.9
69	1	2.1	2.1	83.0
70	3	6.4	6.4	89.4
71	2	4.3	4.3	93.6
76	1	2.1	2.1	95.7
77	2	4.3	4.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 66	1	2.1	2.1	2.1
75	3	6.4	6.4	8.5
76	2	4.3	4.3	12.8
77	2	4.3	4.3	17.0
79	2	4.3	4.3	21.3
81	2	4.3	4.3	25.5
82	2	4.3	4.3	29.8
83	1	2.1	2.1	31.9
84	2	4.3	4.3	36.2
86	2	4.3	4.3	40.4
87	1	2.1	2.1	42.6
88	5	10.6	10.6	53.2
89	2	4.3	4.3	57.4
91	3	6.4	6.4	63.8

93	3	6.4	6.4	70.2
94	2	4.3	4.3	74.5
97	2	4.3	4.3	78.7
99	1	2.1	2.1	80.9
100	2	4.3	4.3	85.1
102	3	6.4	6.4	91.5
104	2	4.3	4.3	95.7
105	1	2.1	2.1	97.9
110	1	2.1	2.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Komitmen Organisasi Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	57	1	2.1	2.1	2.1
	58	1	2.1	2.1	4.3
	62	1	2.1	2.1	6.4
	64	1	2.1	2.1	8.5
	67	4	8.5	8.5	17.0
	68	1	2.1	2.1	19.1
	69	2	4.3	4.3	23.4
	70	1	2.1	2.1	25.5
	71	3	6.4	6.4	31.9
	72	3	6.4	6.4	38.3
	73	4	8.5	8.5	46.8
	74	5	10.6	10.6	57.4
	75	3	6.4	6.4	63.8
	77	2	4.3	4.3	68.1
	79	1	2.1	2.1	70.2
	80	2	4.3	4.3	74.5

81	2	4.3	4.3	78.7
82	4	8.5	8.5	87.2
83	1	2.1	2.1	89.4
84	1	2.1	2.1	91.5
85	1	2.1	2.1	93.6
86	2	4.3	4.3	97.9
89	1	2.1	2.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

LAMPIRAN 6

Uji Prasarat

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Persepsi Keadilan Kompensasi	Kepuasan Kerja Guru	Komitmen Organisasi Guru
N		47	47	47
Normal Parameters ^a	Mean	60.9149	88.7447	74.4043
	Std. Deviation	9.34794	9.90491	7.23716
Most Extreme Differences	Absolute	.163	.064	.105
	Positive	.076	.064	.105
	Negative	-.163	-.064	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		1.116	.440	.723
Asymp. Sig. (2-tailed)		.166	.990	.672

a. Test distribution is Normal.

2. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi Guru * Persepsi Keadilan Kompensasi	Between Groups	(Combined)	1094.736	20	54.737	1.083	.419
		Linearity	77.632	1	77.632	1.535	.226
		Deviation from Linearity	1017.104	19	53.532	1.059	.439
	Within Groups		1314.583	26	50.561		
Total			2409.319	46			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi Guru *	Between Groups	(Combined)	1371.952	22	62.361	1.443	.191
Kepuasan Kerja Guru		Linearity	621.575	1	621.575	14.380	.001
		Deviation from Linearity	750.378	21	35.732	.827	.668
Within Groups			1037.367	24	43.224		
Total			2409.319	46			

3. Uji Kolinieritas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.736	8.274		5.165	.000		
	Persepsi Keadilan Kompensasi	-.207	.129	-.267	-1.600	.117	.572	1.748
	Kepuasan Kerja Guru	.499	.122	.683	4.090	.000	.572	1.748

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Guru

4. Uji Homosedastisitas (Uji *Park*)ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.625	2	.813	.051	.951 ^a
	Residual	704.630	44	16.014		
	Total	706.255	46			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru, Persepsi Keadilan Kompensasi

b. Dependent Variable: Absolute Residu

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.858	5.343		1.096	.279
	Persepsi Keadilan Kompensasi	.015	.083	.036	.183	.855
	Kepuasan Kerja Guru	-.025	.079	-.063	-.317	.753

a. Dependent Variable: Absolute Residu

LAMPIRAN 7

Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 ^a	.299	.267	6.19660

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru, Persepsi Keadilan Kompensasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719.814	2	359.907	9.373	.000 ^a
	Residual	1689.505	44	38.398		
	Total	2409.319	46			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru, Persepsi Keadilan Kompensasi

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.736	8.274		5.165	.000
	Persepsi Keadilan Kompensasi	-.207	.129	-.267	-1.600	.117
	Kepuasan Kerja Guru	.499	.122	.683	4.090	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Guru

LAMPIRAN 8

Perhitungan Katagorisasi Data

Komitmen Organisasi Guru

Kecenderungan variabel ditentukan setelah nilai (skor minimum ideal) dan nilai (skor maximum ideal) diketahui. Selanjutnya nilai rata-rata ideal (M_i) dan Standar deviasi ideal (SD_i) didapatkan angka sebagai berikut :

X_{min} Ideal : Jumlah Instrumen x nilai terendah instrumen

$$X_{min} \text{ Ideal} : 18 \times 1 = 18$$

X_{max} dideal : jumlah Instrumen x nilai tertinggi instrumen

$$X_{max} \text{ Ideal} : 18 \times 5 = 90$$

Sehingga,

$$M_i = \frac{1}{2} (X_{max} + X_{min})$$

$$M_i = \frac{1}{2} (90 + 18)$$

$$M_i = 54$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (X_{max} - X_{min})$$

$$= \frac{1}{6} (90 - 18)$$

$$= 12$$

Kecenderungan variabel dibagi menjadi 5 katagori sebagai berikut :

$$\text{a. Sangat tinggi} \quad = X > M_i + 1,5 SD_i$$

$$= X > 54 + 1,5 (12)$$

$$= X > 54 + 18$$

$$= X > 72$$

$$\begin{aligned}
\text{b. Tinggi} &= Mi + 0,5SDi < X \leq Mi + 1,5 SDi \\
&= 54 + 0,5 (12) < X \leq 54 + 1,5 (12) \\
&= 54 + 6 < X \leq 54 + 18 \\
&= 60 < X \leq 72 \\
\text{c. Sedang} &= Mi - 0,5 SDi < X \leq Mi + 0,5 SDi \\
&= 54 - 0,5 (12) < X \leq 54 + 0,5 (12) \\
&= 54 - 6 < X \leq 54 + 6 \\
&= 48 < X \leq 60 \\
\text{d. Rendah} &= Mi - 1,5 SDi < X \leq Mi - 0,5 SDi \\
&= 54 - 1,5 (12) < X \leq 54 - 0,5 (12) \\
&= 54 - 18 < X \leq 54 - 6 \\
&= 36 < X \leq 48 \\
\text{e. Sangat rendah} &= X \leq Mi - 1,5 SDi \\
&= X \leq 54 - 1,5 (12) \\
&= X \leq 54 - 18 \\
&= X \leq 36
\end{aligned}$$

Persepsi Keadilan Kompensasi

Kecenderungan variabel ditentukan setelah nilai (skor minimum) dan nilai (skor maximum) diketahui. Selanjutnya nilai rata-rata ideal (M_i) dan Standar deviasi ideal (SD_i) didapatkan angka sebagai berikut :

X_{min} Ideal : Jumlah Instrumen x nilai terendah instrumen

X_{min} Ideal : $16 \times 1 = 16$

X_{max} dideal : jumlah Instrumen x nilai tertinggi instrumen

X_{max} Ideal: $16 \times 5 = 80$

Sehingga,

$$M_i = \frac{1}{2} (X_{\max \text{ ideal}} + X_{\min \text{ ideal}})$$

$$M_i = \frac{1}{2} (80 + 16)$$

$$M_i = 48$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (X_{\max \text{ ideal}} - X_{\min \text{ ideal}})$$

$$= \frac{1}{6} (80 - 16)$$

$$= \frac{1}{6} (64)$$

$$= 10,67$$

Kecenderungan variabel dibagi menjadi 5 katagori sebagai berikut :

a. Sangat tinggi $= X > M_i + 1,5 SD_i$

$$= X > 48 + 1,5 (10,67)$$

$$= X > 48 + 16,01$$

$$= X > 64,01$$

b. Tinggi $= M_i + 0,5 SD_i < X \leq M_i + 1,5 SD_i$

$$= 48 + 0,5 (10,67) < X \leq 48 + 1,5 (10,67)$$

$$= 48 + 5,34 < X \leq 48 + 16,01$$

$$= 53,34 < X \leq 64,01$$

c. Sedang $= M_i - 0,5 SD_i < X \leq M_i + 0,5 SD_i$

$$= 48 - 0,5 (10,67) < X \leq 48 + 0,5 (10,67)$$

$$= 48 - 5,34 < X \leq 48 + 5,34$$

$$= 42,67 < X \leq 53,34$$

d. Rendah $= M_i - 1,5 SD_i < X \leq M_i - 0,5 SD_i$

$$= 48 - 1,5 (10,67) < X \leq 48 - 0,5 (10,67)$$

$$= 48 - 16,01 < X \leq 48 - 5,34$$

$$= 31,99 < X \leq 42,66$$

$$e. \text{ Sangat rendah} = X \leq Mi - 1,5 SDi$$

$$= X \leq 48 - 1,5 (10,67)$$

$$= X \leq 48 - 16,01$$

$$= X \leq 31,99$$

Kepuasan Kerja Guru

Kecenderungan variabel ditentukan setelah nilai (skor minimum) dan nilai (skor maximum) diketahui. Selanjutnya nilai rata-rata ideal (M_i) dan Standar deviasi ideal (SD_i) didapatkan angka sebagai berikut :

$X_{min} \text{ Ideal}$: Jumlah Instrumen x nilai terendah instrumen

$$X_{min} \text{ Ideal} : 22 \times 1 = 22$$

$X_{max} \text{ ideal}$: jumlah Instrumen x nilai tertinggi instrumen

$$X_{max} \text{ Ideal} : 22 \times 5 = 110$$

Sehingga,

$$M_i = \frac{1}{2} (X_{max} \text{ ideal} + X_{min} \text{ ideal})$$

$$M_i = \frac{1}{2} (110 + 22)$$

$$M_i = 66$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (X_{max} \text{ ideal} - X_{min} \text{ ideal})$$

$$= \frac{1}{6} (110 - 22)$$

$$= \frac{1}{6} (88)$$

$$= 14,67$$

Kecenderungan variabel dibagi menjadi 5 katagori sebagai berikut :

$$a. \text{ Sangat tinggi} = X > M_i + 1,5 SD_i$$

$$= X > 66 + 1,5 (14,67)$$

$$= X > 66 + 22,01$$

$$= X > 88,01$$

b. Tinggi

$$= Mi + 0,5SDi < X \leq Mi + 1,5 SDi$$

$$= 66 + 0,5 (14,67) < X \leq 66 + 1,5 (14,67)$$

$$= 66 + 7,34 < X \leq 66 + 22,01$$

$$= 73,34 < X \leq 88,01$$

c. Sedang

$$= Mi - 0,5 SDi < X \leq Mi + 0,5 SDi$$

$$= 66 - 0,5 (14,67) < X \leq 66 + 0,5 (14,67)$$

$$= 66 - 7,34 < X \leq 66 + 7,34$$

$$= 58,66 < X \leq 73,34$$

d. Rendah

$$= Mi - 1,5 SDi < X \leq Mi - 0,5 SDi$$

$$= 66 - 1,5 (14,67) < X \leq 66 - 0,5 (14,67)$$

$$= 66 - 22,01 < X \leq 66 - 7,34$$

$$= 43,99 < X \leq 58,66$$

e. Sangat rendah

$$= X \leq Mi - 1,5 SDi$$

$$= X \leq 66 - 1,5 (14,67)$$

$$= X \leq 66 - 22,01$$

$$= X \leq 43,99$$

LAMPIRAN 9

Perhitungan Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Diketahui :

Responden	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ X ₂	X ₁ Y	X ₂ Y
1	64	88	73	4.096	7.744	5.329	5.632	4.672	6.424
2	63	100	73	3.969	10.000	5.329	6.300	4.599	7.300
3	67	102	64	4.489	10.404	4.096	6.834	4.288	6.528
4	70	102	73	4.900	10.404	5.329	7.140	5.110	7.446
5	71	100	80	5.041	10.000	6.400	7.100	5.680	8.000
6	71	102	80	5.041	10.404	6.400	7.242	5.680	8.160
7	63	91	81	3.969	8.281	6.561	5.733	5.103	7.371
8	63	77	70	3.969	5.929	4.900	4.851	4.410	5.390
9	60	81	71	3.600	6.561	5.041	4.860	4.260	5.751
10	67	105	83	4.489	11.025	6.889	7.035	5.561	8.715
11	64	104	89	4.096	10.816	7.921	6.656	5.696	9.256
12	64	88	72	4.096	7.744	5.184	5.632	4.608	6.336
13	53	84	74	2.809	7.056	5.476	4.452	3.922	6.216
14	54	91	77	2.916	8.281	5.929	4.914	4.158	7.007
15	64	79	62	4.096	6.241	3.844	5.056	3.968	4.898
16	55	79	77	3.025	6.241	5.929	4.345	4.235	6.083
17	42	82	67	1.764	6.724	4.489	3.444	2.814	5.494
18	54	75	58	2.916	5.625	3.364	4.050	3.132	4.350
19	76	94	67	5.776	8.836	4.489	7.144	5.092	6.298
20	67	93	81	4.489	8.649	6.561	6.231	5.427	7.533
21	60	87	82	3.600	7.569	6.724	5.220	4.920	7.134
22	64	88	82	4.096	7.744	6.724	5.632	5.248	7.216
23	77	99	85	5.929	9.801	7.225	7.623	6.545	8.415
24	34	81	82	1.156	6.561	6.724	2.754	2.788	6.642
25	69	93	69	4.761	8.649	4.761	6.417	4.761	6.417
26	45	77	74	2.025	5.929	5.476	3.465	3.330	5.698
27	54	86	71	2.916	7.396	5.041	4.644	3.834	6.106
28	70	93	79	4.900	8.649	6.241	6.510	5.530	7.347
29	61	82	69	3.721	6.724	4.761	5.002	4.209	5.658
30	42	76	75	1.764	5.776	5.625	3.192	3.150	5.700
31	45	66	57	2.025	4.356	3.249	2.970	2.565	3.762
32	64	89	72	4.096	7.921	5.184	5.696	4.608	6.408

33	59	75	67	3.481	5.625	4.489	4.425	3.953	5.025
34	77	110	84	5.929	12.100	7.056	8.470	6.468	9.240
35	60	91	74	3.600	8.281	5.476	5.460	4.440	6.734
36	55	104	86	3.025	10.816	7.396	5.720	4.730	8.944
37	64	88	73	4.096	7.744	5.329	5.632	4.672	6.424
38	57	76	67	3.249	5.776	4.489	4.332	3.819	5.092
39	70	88	82	4.900	7.744	6.724	6.160	5.740	7.216
40	52	75	86	2.704	5.625	7.396	3.900	4.472	6.450
41	64	86	68	4.096	7.396	4.624	5.504	4.352	5.848
42	67	97	71	4.489	9.409	5.041	6.499	4.757	6.887
43	64	84	72	4.096	7.056	5.184	5.376	4.608	6.048
44	63	94	74	3.969	8.836	5.476	5.922	4.662	6.956
45	61	97	75	3.721	9.409	5.625	5.917	4.575	7.275
46	48	83	74	2.304	6.889	5.476	3.984	3.552	6.142
47	65	89	75	4.225	7.921	5.625	5.785	4.875	6.675
Σ	2.863	4.171	3.497	178.419	374.667	262.601	256.862	213.578	312.015

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 ^a	.299	.267	6.19660

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru, Persepsi Keadilan Kompensasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719.814	2	359.907	9.373	.000 ^a
	Residual	1689.505	44	38.398		
	Total	2409.319	46			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru, Persepsi Keadilan Kompensasi

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Guru

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	42.736	8.274		.000
	Persepsi Keadilan Kompensasi	-.207	.129	-.267	.117
	Kepuasan Kerja Guru	.499	.122	.683	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Guru

Maka diperoleh :

$$N = 47$$

$$B_2 = 0,499$$

$$B_1 = -0,207$$

$$R^2 = 0,299$$

$$\begin{aligned}
 \sum X_1 y &= \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N} \\
 &= 213.578 - \frac{(2.863)(3.497)}{47} \\
 &= 213.578 - \frac{10.011.911}{47} \\
 &= 213.578 - 213019,38 \\
 &= 558,62
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \sum X_2 y &= \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N} \\
 &= 312.015 - \frac{(4.171)(3.497)}{47} \\
 &= 312.015 - \frac{14.585.987}{47} \\
 &= 312.015 - 310.340,15 \\
 &= 1.674
 \end{aligned}$$

Maka Perhitungan Sumbangan Relatif :

$$SR \% X_1 = \frac{b_1 \sum x_1 y}{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}$$

$$SR X_1 = \frac{(-0,207)(558,62)}{(-0,207)(558,62) + (0,499)(1.674,85)}$$

$$| SR X_1 | = \left| \frac{(0,207)(558,62)}{(0,207)(558,62) + (0,499)(1.674,85)} \right|$$

$$| SR X_1 | = \left| \frac{115,63}{115,63 + 835,75} \right|$$

$$| SR X_1 | = \left| \frac{115,63}{951,38} \right|$$

$$SR X_1 = 0,1215 \times 100\%$$

$$SR X_1 = 12,15 \%$$

$$SR X_2 = \frac{b_2 \sum x_2 y}{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}$$

$$SR X_2 = \frac{(0,499)(1.674,85)}{(-0,207)(558,62) + (0,499)(1.633,77)}$$

$$| SR X_2 | = \left| \frac{(0,499)(1.674,85)}{(0,207)(558,62) + (0,499)(1.633,77)} \right|$$

$$| SR X_2 | = \left| \frac{835,75}{115,63 + 835,75} \right|$$

$$| SR X_2 | = \left| \frac{835,75}{951,38} \right|$$

$$SR X_2 = 0,8785 \times 100\%$$

$$SR X_2 = 87,85 \%$$

Sedangkan Sumbangan Efektif :

Sumbangan efektif X_1 terhadap Y : $SE\% X_1 \times R^2$

$$SE X_1 = 12,15 \% \times 0,299$$

$$= 3,63 \%$$

Sumbangan efektif X_2 terhadap Y : $SE\% X_2 \times R^2$

$$SE X_1 = 87,85 \% \times 0,299$$

$$= 26,27\%$$

VARIABEL	Sumbangan Relatif (SR)	Sumbangan Efektif(SE)
Persepsi Keadilan Kompensasi	12,15 %	3,63 %
Kepuasan Kerja Guru	87,85 %	26,27 %
Jumlah	100 ,00%	29,90 %

LAMPIRAN 10

Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 554902, 586168 pesawat 817. Fax (0274) 554902
Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id

No : 2447/UN.3418/LT/2015

30 November 2015

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth
Kepala SMAN I WERU
Jl. Watukelir-Cawas, Karangtengah, Weru
Sukoharjo, Jawa Tengah

Kami sampaikan dengan hormat kepada Bpk/Ibu, bahwa mahasiswa dari Jurusan Ekonomi angkatan tahun 2010 bermaksud mencari data untuk Tugas Akhir Skripsi. adapun mahasiswa tersebut adalah:

Nama/NIM	: Suparno Prihatin/ 10404241030
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi
Fakultas	: Ekonomi
Keperluan	: Mencari data guna Penyusunan Tugas Akhir Skripsi
Judul	: PENGARUH PERSEPSI KEADILAN KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA GURU TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU SMA NEGERI 1 WERU KABUPATEN SUKOHARJO TAHUN 2014/2015.

untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bpk/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Atas izin dan bantuannya diucapkan terima kasih


Wakil Dekan I.
Drs. Nuhadi, M.M
NIP. 19550101 198103 1006



PEMERINTAH KABUPATEN SUKOHARJO
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 1 WERU

Alamat : Desa Karantengah, Kec. Weru, Kab. Sukoharjo - Telepon
08882910897 (Kode Pos 57562)

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/483/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sukardi, S.Pd, M.Pd
NIP : 19620516 198703 1 011
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Organisasi : SMA Negeri 1 weru
Instansi : Dinas Pendidikan Kab.Sukoharjo

Menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini

Nama : **SUPARNO PRIHATIN**
NIM : 10404241030
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Semester : XI
Tahun Akademik : 2015 / 2016
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta
Alamat : Watubonang Rt 02/03, Tawangsari, Sukoharjo

Benar-benar telah mengadakan penelitian di SMA Negeri 1 Weru dalam rangka Penyusunan Tugas Akhir Sekripsi dengan Judul " PENGARUH PERSEPSI Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo Tahun 2014 / 2015.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Weru, 22 Desember 2015
Kepala Sekolah

Sukardi, S.Pd, M.Pd
NIP. 19620516 198703 1 011

LAMPIRAN 11

Daftar Guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo

No.	Nama	NIP	Pangkat/Gol	Jabatan
1	Sukardi, S.Pd, M.Pd	19620516 198703 1 011	Pembina, IV/a	Kepala Sekolah
2	Drs. Budi Susena, S.E, M.Pd	19690614 199202 1 001	Pembina, IV/c	Guru
3	Drs. Heri Sriyanto, M.Pd	19600516 198602 1 004	Pembina, IV/b	Guru
4	Dra. Y Endang Sri Purwaningsih	19560423 198603 2 004	Pembina, IV/a	Guru
5	Drs. Agus Budwi Juli Hariyanto	19600715 198803 1 009	Pembina, IV/a	Guru
6	Drs. Purnama	19600204 198803 1 010	Pembina, IV/a	Guru
7	Drs. Yakub Al Mansur	19640130 198601 1 001	Pembina, IV/a	Guru
8	Drs. Agus Marwanto, M.Pd	19620828 199003 1 010	Pembina, IV/a	Guru
9	Drs. Daliman	19591115 198603 1 013	Pembina, IV/a	Guru
10	Drs. Jaiman	19610320 198703 1 005	Pembina, IV/a	Guru
11	Bonifasius Subandriyo, M.Pd	19641127 199512 1 001	Pembina, IV/a	Guru
12	Sarwati, S.Pd	19710202 199301 2 001	Pembina, IV/a	Guru
13	Rabino, S.Pd	19680301 199201 1 002	Pembina, IV/a	Guru
14	Hardoyo, S.Pd	19680301 198703 1 003	Pembina, IV/a	Guru
15	Antonius Eko Budi C, S.Pd	19690517 199802 1 002	Pembina, IV/a	Guru
16	Sri Kiswanto, S.Pd	19700304 199301 1 004	Pembina, IV/a	Guru
17	Drs. Sumanta	19641003 199802 1 002	Pembina, IV/a	Guru
18	Triyono, S.Pd	19681204 199802 1 002	Pembina, IV/a	Guru
19	Jaka Priyana, S.Pd	19631125 198803 1 007	Pembina, IV/a	Guru
20	Sagino, S.Pd	19700612 199401 1 001	Pembina, IV/a	Guru
21	Dra. Sri Parwati	19630406 200012 2 002	Pembina, IV/a	Guru
22	Drs. Iswantoro, M.M	19660603 199702 1 001	Pembina, IV/a	Guru
23	Tikwan Sudibyo, S.Pd	19691010 200501 1 012	Penata Tk. I, III/d	Guru
24	Sri Martini, S.Sos	19760329 200501 2 006	Penata Tk. I, III/d	Guru
25	Lestari, S.S	19720715 200604 2 006	Penata, III/c	Guru
26	Kritina Mulyaningsih, S.Kom	19800825 200604 2 011	Penata, III/c	Guru
27	Dra. Saryanti	19630114 200604 2 002	Penata, III/c	Guru
28	Dra. Kadiyati Eni	19690820 200604 2 008	Penata, III/c	Guru
29	Sumpena, S.Pd	19660224 200604 1 003	Penata, III/c	Guru
30	Sri Suwarni, S.Pd	19710304 200604 2 021	Penata, III/c	Guru
31	Warsini, S.Pd	19680829 200701 2 015	Penata Muda Tk.I, III/b	Guru
32	Budi Purnomo, S.Pd	19751119 200801 1 009	Penata Muda Tk.I, III/b	Guru
33	Deddi harriyanto, S.Pd	19811127 200801 1 004	Penata Muda Tk.I, III/b	Guru
34	lastari, S.S	19751019 200903 2 004	Penata Muda Tk.I, III/b	Guru
35	Muh. Fuad Huda. S.Pdi	19780913 201001 1 010	Penata Muda Tk.I, III/b	Guru
36	Arendra Murti WPA.AP, S.Pd	19851223 201001 1 009	Penata Muda Tk.I, III/b	Guru
37	M. Sukentarwati, S.T	19800331 201101 2 005	Penata Muda Tk.I, III/b	Guru

38	Dwi Widayanti, S.Pdi	19820316 201101 2 006	Penata Muda, III/a	Guru
39	Panti Tri Wahyuni, S.Pd	19731016 200801 2 008	Penata Muda Tk.I, III/b	Guru
40	Drs. Sumirin	19630608 198601 1 002	Pembina, IV/a	Guru
41	Sri Maryanto, S.Pd, M.Pd	19720206 199802 1 002	Pembina, IV/a	Guru
42	Rokhmad Basir, S.Pd	19710910 201406 1 001	Penata Muda, III/a	Guru
43	Andriyani Sulistiyowati, S.Pd	19680513 201406 2 001	Penata Muda, III/a	Guru
44	Ima Susana, S.I.P	19771003 201406 2 001	Penata Muda, III/a	Guru
45	Estri Budi Rahayu, S.Pd	19800911 201406 2 001	Penata Muda, III/a	Guru
46	Nurhayati Cholifah, S.Si		GTT	Guru
47	Sri Sulastri, S.E		GTT	Guru
48	Agung Susilo, S.Pdi		GTT	Guru
49	Zazuk Dariningsih, S.E		GTT	Guru
50	Suyatno, S.Pd.K		GTT	Guru
51	Rina Sulistiyaningrum, S.Pd		GTT	Guru
52	Retno Ambarwatasari S., S.Pd		GTT	Guru

LAMPIRAN 12

Gambar Penampakan Fisik Sekolah



Lokasi : Nampak dari luar



Lokasi : Halaman depan



Lokasi : Halaman tengah



Lokasi : Teras ruang kelas